



VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ

BRNO UNIVERSITY OF TECHNOLOGY

FAKULTA PODNIKATELSKÁ

FACULTY OF BUSINESS AND MANAGEMENT

ÚSTAV FINANCÍ

INSTITUTE OF FINANCES

**ÚČETNÍ A DAŇOVÉ ASPEKTY ZAMĚSTNANECKÝCH
BENEFITŮ**

ACCOUNTING AND TAX ASPECTS OF EMPLOYEE BENEFITS

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

BACHELOR'S THESIS

AUTOR PRÁCE

AUTHOR

Aneta Fiodorová

VEDOUCÍ PRÁCE

SUPERVISOR

Ing. Zuzana Křížová, Ph.D.

BRNO 2020

Zadání bakalářské práce

Ústav: Ústav financí
Studentka: **Aneta Fiodorová**
Studijní program: Ekonomika a management
Studijní obor: Účetnictví a daně
Vedoucí práce: **Ing. Zuzana Křížová, Ph.D.**
Akademický rok: 2019/20

Ředitel ústavu Vám v souladu se zákonem č. 111/1998 Sb., o vysokých školách ve znění pozdějších předpisů a se Studijním a zkušebním řádem VUT v Brně zadává bakalářskou práci s názvem:

Účetní a daňové aspekty zaměstnaneckých benefitů

Charakteristika problematiky úkolu:

Úvod

Vymezení a popis zaměstnaneckých benefitů z účetního a daňového pohledu u zaměstnavatele
Analýza systému zaměstnaneckých benefitů ve vybrané společnosti, zhodnocení současné situace, případně dotazníkové šetření pro zjištění spokojenosti zaměstnanců

Formulace návrhů na změny, vyhodnocení nákladů na zavedení změn a předpokládaných přínosů

Závěr

Přílohy

Cíle, kterých má být dosaženo:

Cílem bakalářské práce je vymezit a popsat zaměstnanecké benefity z účetního a daňového pohledu zaměstnavatele. Dále pak je potřeba formulovat návrhy na změnu systému benefitů, vyhodnotit náklady na zavedení vybraných změn a zhodnotit předpokládané přínosy.

Základní literární prameny:

AHN, N. and N. SÁNCHEZ-SÁNCHEZ. Economic crisis and workers' job satisfaction. Jornadas de Economía Laboral, Madrid, July 11-12, 2013. Retrieved from https://www.uam.es/otros/jaeet13/comunicaciones/20_Satisfaccion_laboral/Ahn_Sanchez-Sanchez.pdf

ARMSTRONG, M. Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy. 10. vyd. Praha: Grada, 2007. 789 s. ISBN 978-80-247-1407-3.

KOUBEK, J. Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky. 5. rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2015. 399 s. ISBN 978-80-7261-288-8.

KRBEČKOVÁ, M. a J. PLESNÍKOVÁ. FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění. 4. aktual. vyd. Olomouc: Anag, 2014. ISBN 978-80-7263-865-9.

MACHÁČEK, I. Zaměstnanecké benefity a daně. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2017. 241 s. ISBN 978-80-7552-514-7.

Termín odevzdání bakalářské práce je stanoven časovým plánem akademického roku 2019/20

V Brně dne 29.2.2020

L. S.

doc. Ing. Vojtěch Bartoš, Ph.D.
ředitel

doc. Ing. et Ing. Stanislav Škapa, Ph.D.
děkan

Abstrakt

Bakalářská práce se zabývá účetními a daňovými aspekty zaměstnanecký benefitů. V teoretické části je specifikována personalistika, samotné zaměstnanecké benefity, jejich poskytování dle právních předpisů a na závěr jejich účetní a daňové aspekty. V praktické části se práce věnuje analýze současného systému poskytovaných benefitů v konkrétní společnosti a poskytuje návrhy na zefektivnění a optimalizaci struktury těchto výhod.

Klíčová slova

zaměstnanecké benefity, zaměstnavatel, zaměstnanec, daňové náklady, účetnictví, motivace, odměňování, hodnocení zaměstnanců

Abstract

The bachelor thesis deals with accounting and tax aspects of employee benefits. The theoretical part is focused on the description of the human resources, employee benefits, their current legal regulations and finally accounting and tax aspects of employee benefits. The practical part analyzes the current system of provided benefits in a particular company and contains proposals for their streamlining and structure optimization.

Keywords

employee benefits, employer, employee, tax expense, accounting, motivation, remuneration, employee ratings

Bibliografická citace

FIODOROVÁ, Aneta. *Účetní a daňové aspekty zaměstnaneckých benefitů* [online]. Brno, 2020 [cit. 2020-05-20]. Dostupné také z: <https://www.vutbr.cz/studenti/zav-prace/detail/127651>. Bakalářská práce. Vysoké učení technické v Brně, Fakulta podnikatelská, Ústav financí. Vedoucí práce Zuzana Křížová.

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je původní a zpracovala jsem ji samostatně. Prohlašuji, že citace použitých pramenů je úplná, že jsem ve své práci neporušila autorská práva (ve smyslu Zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském a o právech souvisejících s právem autorským).

V Brně dne 20. května 2020

.....

podpis autora

Poděkování

Mé poděkování patří především paní Ing. Zuzaně Křížové, Ph.D. za odborné vedení, pomoc, čas a úsilí strávené nad vypracováváním bakalářské práce. Dále bych ráda poděkovala vedení společnosti IMPROMAT-COMPUTER, s. r. o. za možnost spolupráce, přístup k potřebným informacím a zasvěcení do chodu podniku, zejména paní Renatě Juráňové, DiS. za ochotu a rychlou komunikaci. V neposlední řadě chci poděkovat i zaměstnancům Celního úřadu pro Zlínský kraj za zpětnou vazbu při vyplňování dotazníků potřebných ke srovnání systémů benefitů v obou sektorech.

OBSAH

ÚVOD.....	11
CÍLE PRÁCE, METODY A POSTUPY ZPRACOVÁNÍ.....	12
1 TEORETICKÁ VÝCHODISKA PRÁCE	13
1.1 Personalistika	13
1.1.1 Řízení lidských zdrojů.....	14
1.1.2 Motivace zaměstnanců a její význam	15
1.1.3 Hodnocení pracovního výkonu	18
1.1.4 Odměňování zaměstnanců.....	19
1.2 Zaměstnanecké benefity	21
1.2.1 Význam a členění zaměstnaneckých benefitů	21
1.2.2 Nejčastěji poskytované zaměstnanecké benefity	23
1.3 Poskytování benefitů dle právních předpisů	25
1.3.1 Legislativní úprava dle ZP.....	26
1.3.2 Legislativní úprava dle ZDP	26
1.3.3 Legislativní úprava dle zákona o pojistném na sociální zabezpečení	26
1.4 Účetní aspekty zaměstnaneckých benefitů	27
1.4.1 Legislativní úprava.....	27
1.4.2 FKSP a sociální fond.....	28
1.4.3 Účtování tvorby FKSP a sociálního fondu	29
1.4.4 Čerpání FKSP a sociálního fondu	30
1.4.5 Účtování benefitů poskytovaných ze zisku po zdanění	31
1.4.6 Účtování benefitů poskytovaných na vrub nákladů	31
1.5 Daňové aspekty zaměstnaneckých benefitů	33
1.5.1 Příspěvky na stravování.....	33

1.5.2	Příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem a příspěvek na životní pojištění	35
1.5.3	Poskytnutí služebního vozidla pro soukromé účely.....	36
1.5.4	Vzdělávání a odborný rozvoj zaměstnanců	38
1.5.5	Příspěvky na sport, kulturu a rekreace	39
2	ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU BENEFITŮ VE VYBRANÉ SPOLEČNOSTI.....	42
2.1	Charakteristika společnosti a její organizační struktura.....	42
2.2	Ekonomická situace.....	44
2.3	Popis a rozbor zaměstnaneckých benefitů ve společnosti.....	45
2.3.1	Příspěvek na stravování.....	46
2.3.2	Příspěvek na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění	47
2.3.3	Dodatečná dovolená	48
2.3.4	Vzdělávání	48
2.3.5	Odběr zboží za zvýhodněné ceny	49
2.3.6	Služební vozidlo a jiné hmotné benefity	49
2.3.7	Flexibilní pracovní doba a možnost home office.....	49
2.3.8	Nealkoholické nápoje na pracovišti	50
2.3.9	13. plat	50
2.3.10	Zaměstnanecké půjčky	50
2.4	Porovnání výhodnosti benefitu oproti zvýšení mzdy zaměstnance	51
3	NÁVRHY OPTIMALIZACE SYSTÉMU BENEFITŮ VE SPOLEČNOSTI	55
3.1	Výsledky dotazníkového šetření	55
3.2	Srovnání systémů benefitů soukromého sektoru a státní správy	66
3.3	Růst mezd	72
3.4	Návrhy optimalizace systému benefitů	73

3.4.1 Zavedení příspěvků na volnočasové aktivity.....	73
3.4.2 Úprava stávajících benefitů	74
ZÁVĚR.....	77
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	79
SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK	84
SEZNAM POUŽITÝCH GRAFŮ	85
SEZNAM POUŽITÝCH OBRÁZKŮ	86
SEZNAM POUŽITÝCH TABULEK	87
SEZNAM POUŽITÝCH ÚČTŮ	88
SEZNAM PŘÍLOH.....	89

ÚVOD

Bakalářská práce se týká vymezení zaměstnaneckých benefitů a jejich účetních i daňových aspektů. V první části je popsána personalistika, řízení lidských zdrojů a motivace zaměstnanců, nakonec také systémy hodnocení výkonnosti zaměstnanců a jejich odměňování. Fungování lidského faktoru je jedním z nejdůležitějších činitelů, které ovlivňují dlouhodobou prosperitu a konkurenceschopnost podniku. Motivaci zaměstnanců je v poslední době přikládán stále větší význam. Základní mzda a její výše, která je ovlivněna nejen daňovými odvody, již není jediným motivačním faktorem ovlivňujícím uspokojení zaměstnanců. Otevírá se tedy otázka poskytování benefitů. Specifikována je charakteristika zaměstnaneckých benefitů, jejich význam, členění a legislativní úprava. Vyjmenovány jsou také nejčastěji poskytované benefity v České republice. Zaměstnanecké výhody mohou posloužit nejen k posílení vztahů na pracovišti, ale především výrazně napomáhají k posílení motivace a spokojenosti zaměstnanců. Konec teoretické části je věnován účetním a daňovým dopadům vybraných zaměstnaneckých benefitů na modulových příkladech.

V analytické části bakalářské práce je zobrazen systém benefitů ve vybrané společnosti, jejich účetní řešení a daňový dopad. Je provedena analýza s dotazníkovým šetřením, které se zaměřuje na spokojenost zaměstnanců z hlediska benefitů. Následně bude uvedeno celkové zhodnocení.

Závěr práce se týká doporučených návrhů pro zefektivnění a optimalizaci struktury zaměstnaneckých benefitů analyzované společnosti. Vybraná společnost bude z hlediska poskytování benefitů stručně porovnána se státní správou.

CÍLE PRÁCE, METODY A POSTUPY ZPRACOVÁNÍ

První část je věnována personalistice a řízení lidských zdrojů, motivaci zaměstnanců, jejich odměňování a hodnocení. Je vymezena charakteristika a význam zaměstnaneckých benefitů, jejich členění, grafické znázornění nejposkytovanějších benefitů v České republice a legislativní úprava benefitů. Popsány jsou účetní aspekty, účtování zaměstnaneckých benefitů na modulových příkladech, Fond kulturních a sociálních potřeb a sociální fondy. Z hlediska daňových aspektů práce popisuje zdanění benefitů z pohledu zaměstnance a zaměstnavatele.

Druhá část rozebírá zejména strukturu zaměstnaneckých benefitů ve vybrané společnosti. Analyzovanou firmou je společnost IMPROMAT-COMPUTER, s. r. o., která je významným poskytovatelem infrastrukturních služeb v oblasti informačních a komunikačních technologií.

Cílem bakalářské práce je vymezení a specifikace zaměstnaneckých benefitů z účetního a daňového pohledu. Účetní a daňové režimy jsou popsány především z pohledu zaměstnavatele, nastíněna je ale strana zaměstnance. Analýza systému poskytování zaměstnaneckých benefitů ve společnosti se v první řadě zabývá zjištěním spokojenosti zaměstnanců s benefity pomocí rozeslaných dotazníků, které byly pro práci vytvořeny. Stručně jsou popsány základní rozdíly v poskytování benefitů soukromého podniku v porovnání se státní správou. Závěr práce se týká zhodnocení kladů a záporů výsledků analýzy a navrhuje vhodnou optimalizaci současného systému poskytování zaměstnaneckých výhod.

1 TEORETICKÁ VÝCHODISKA PRÁCE

Tato část bakalářské práce se zabývá personalistikou, řízením lidských zdrojů a vysvětlením teoretických pojmů těchto oblastí. Vymezeno je téma motivace, která je nedílnou součástí výhod, dále hodnocení a odměňování zaměstnanců. Následuje definice zaměstnaneckých benefitů, specifikuje se jejich význam, členění, legislativní úprava a grafické znázornění nejposkytovanějších benefitů v České republice. Dále je uvedeno poskytování benefitů dle právních předpisů a na závěr vyjmenování účetních a daňových aspektů vybraných zaměstnaneckých benefitů.

1.1 Personalistika

Fungování **lidského kapitálu** je jedním z nejvýznamnějších a nejcennějších faktorů, které ovlivňují úspěšnost organizací. Kvalita fungování lidských zdrojů a efektivita jejího využití při strategickém rozvoji firmy se stává rozhodujícím činitelem úspěchu.¹ Je proto velmi důležité umět pečovat o své zaměstnance a svým vedením jim poskytnout co nejlepší prostředí pro jejich práci.

Personalistika je tvořena takovou částí organizace, která se zaměřuje na vše, co se týká pracovního procesu člověka. Personální práce spočívá především v pojetí tzv. řízení lidských zdrojů, základním a nejdůležitějším okruhem celého vedení organizace.² Hlavní úlohou personalistiky je zajistit pro organizaci dostatek schopných a motivovaných zaměstnanců a s jejich pomocí naplňovat plánované cíle. K dosažení této úlohy slouží jednotlivé **personální činnosti**, které v organizaci zajišťují především manažeři, personalisté nebo poskytovatelé personálních služeb (outsourcing).³ Prvořadou podmínkou pro úspěšnost organizace je uvědomění si důležitosti a hodnoty zaměstnanců, lidské práce a také toho, že právě jejich řízení může výrazně napomoci k úspěchu organizace.⁴

¹ KLEIBL, Jiří, Zuzana DVOŘÁKOVÁ a Bořivoj ŠUBRT. *Řízení lidských zdrojů*, s. 1.

² KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů*, s. 13.

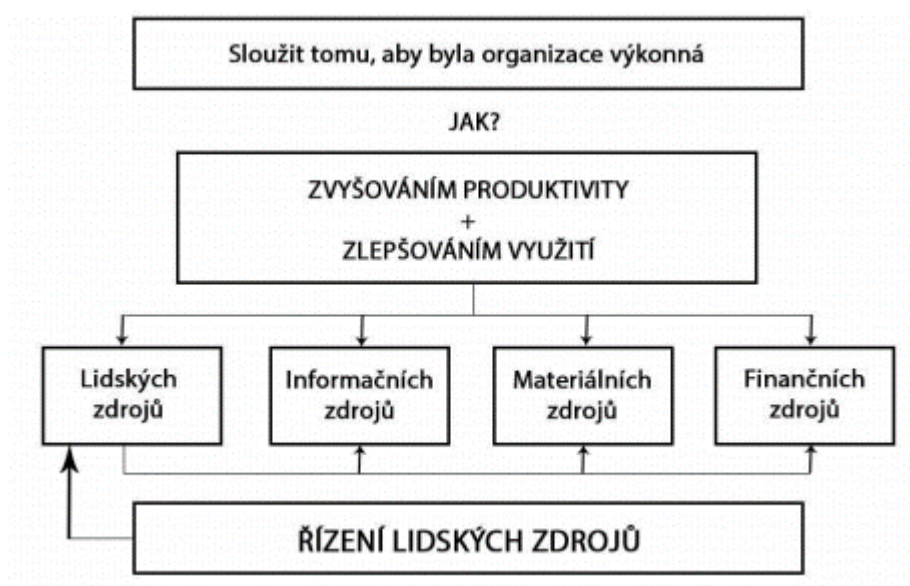
³ ŠIKÝŘ, Martin. *Personalistika pro manažery a personalisty*, s. 14.

⁴ KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů*, s. 14.

1.1.1 Řízení lidských zdrojů

Řízení lidských zdrojů tvoří nejnovější koncepci personální práce a stává se jakýmsi středem řízení organizace, jelikož tvoří jeho nejdůležitější složku a v neposlední řadě má i hlavní úlohu u manažerů. Tato koncepce je od personálního řízení odlišná především v tom, že se zaměřuje spíše na dlouhodobou strategii. Personální řízení se v tomto ohledu zaměřuje zejména na operativní řízení.⁵

Zásadní úlohou řízení lidských zdrojů v obecném pojetí je fungovat tak, aby byla organizace prostřednictvím lidí schopna výkonnosti a aby se její výkon neustále zdokonaloval.⁶



Obrázek č. 1: Obecný úkol řízení lidských zdrojů⁷

Řízení lidských zdrojů se týká plnění cílů v následujících oblastech:

1. **zabezpečování a rozvoj zaměstnanců** – schopnost zajistit, aby si organizace získala a udržela kvalifikované a motivované zaměstnance a aby rozvíjela jejich schopnosti například umožněním soustavného vzdělávání nebo školení,
2. **ocenění zaměstnanců** – zvyšování motivace, zhodnocení a odměňování za jejich práci,

⁵ KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů*, s. 15.

⁶ KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů*, s. 16.

⁷ KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů*, s. 17.

3. **vztahy** – udržení produktivních a zároveň harmonických vztahů mezi vedením a zaměstnanci s možným rozvojem týmové práce, vytvoření vzájemné důvěry.⁸

Dle mého názoru je tento cíl tím nejdůležitějším, jelikož častokrát právě neuspokojivé vztahy na pracovišti stojí za mnoha výpověďmi ze strany zaměstnanců a celkově narušují dobré klima organizace. Naopak spokojenost zaměstnance se může projevit vyšší výkonností a šíří dobrou pověst organizace, za níž stojí řada významných faktorů ovlivňujících její úspěšnost a prosperitu.

1.1.2 Motivace zaměstnanců a její význam

Cílem systému výše zmiňované personální práce je formování kvalitního a výkonného personálu, který se ztotožňuje se zájmy organizace.⁹ K pracovnímu nasazení, odpovědnosti a iniciativě velmi napomáhá přiměřená motivace zaměstnanců, která podporuje jejich vysoký pracovní výkon. Správné využívání **motivačních nástrojů** je proto jedním z nejdůležitějších úkolů a odpovědností organizace a každého vedoucího.¹⁰

Motivaci lze považovat za soubor určitých faktorů představujících vnitřní hnací síly činnosti člověka, jež udržují jeho jednání, chování a stanovené cíle.¹¹ Za základní **motivy** jsou označovány zejména potřeby, zájmy, postoje a hodnoty lidí. V zásadě platí, že k určité úrovni vykonávané práce vede i odpovídající motivace, přičemž za nedostatečné motivace mohou být pracovní výsledky méně uspokojivé, a naopak nadměrná motivace může vést až k případnému narušení výkonu.¹² Motivovaní zaměstnanci obecně pracují s vyšším nasazením a dosahují lepších výsledků, tudíž ani nevyžadují velký dozor či kontrolu, v neposlední řadě výrazněji přispívají k lepšímu dojmu na zákazníky i partnery organizace.¹³

Celkový proces motivace je však velmi komplikovaný. Každý člověk si stanovuje různé cíle a má odlišné potřeby, k jejichž uspokojení podniká různé kroky. Je tedy zřejmé, že pouze jeden přístup zcela jistě nebude vyhovovat každému jednotlivci.¹⁴

⁸ ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů*, s. 28.

⁹ DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Řízení lidských zdrojů*, s. 215.

¹⁰ URBAN, Jan. *Motivace a odměňování pracovníků*, s. 9.

¹¹ KOCIANOVÁ, Renata. *Personální činnosti a metody personální práce*, s. 22.

¹² KOCIANOVÁ, Renata. *Personální činnosti a metody personální práce*, s. 23.

¹³ URBAN, Jan. *Motivace a odměňování pracovníků*, s. 12.

¹⁴ ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů*, s. 159.

Přístupy k motivaci jsou založeny na **motivačních teoriích**, kterých existuje celá řada. Mezi významné patří například:

- **teorie instrumentality (politika cukru a biče)** – založena na odměnách a trestech, které jsou závislé na výkonu, uplatňuje se výhradně systém kontroly,¹⁵
- **teorie X a Y** – existují dva krajní typy zaměstnanců podle jejich vztahu k práci, v teorii X jsou charakterizováni zaměstnanci, kteří pracují neradi a dělají jen to nejnutnější, přístupem je stálá kontrola a vedení k práci. Zaměstnanci typu Y mají naopak pozitivní vztah k práci, jsou vynalézaví a zodpovědní, zde je třeba vytvořit prostor pro jejich podnikavost, uplatnění schopností a osobní růst,¹⁶
- **Herzbergova teorie** – vychází z předpokladu, že pracovní spokojenost je ovlivňována dvěma rozlišnými faktory – faktory hygieny a motivátory vnitřních pracovních potřeb. Faktory hygieny jsou ovlivňovány v první řadě vedením a vyvolávají nespokojenost zaměstnanců. Jsou-li v uspokojivém stavu, jejich motivační vliv se i tak velmi rychle vyčerpá. Mezi tyto faktory lze zahrnovat pracovní podmínky, vztahy na pracovišti a finanční ohodnocení. Motivátory vnitřních pracovních potřeb vyvolávající u zaměstnanců spokojenost ovlivňují například výkon, úspěch, růst nebo povýšení. Takto pozitivně naladěné motivátory zobrazují nejúčinnější složku motivace vedoucí k lepším pracovním výkonům,¹⁷
- **Maslowova hierarchie potřeb** – nejznámější klasifikace motivace, opírá se o lidské potřeby. Vysoké potřeby jsou základním motivátorem. Předpokládá však, že ke vzniku vysokých potřeb je nezbytné nejdříve uspokojit potřeby nižších kategorií.¹⁸

¹⁵ ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů*, s. 223.

¹⁶ WAGNEROVÁ, Irena. *Hodnocení a řízení výkonnosti*, s. 16.

¹⁷ DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Řízení lidských zdrojů*, s. 228-229.

¹⁸ KOCIANOVÁ, Renata. *Personální činnosti a metody personální práce*, s. 28.

Potřeby jsou hierarchicky uspořádány do základních stupňů v **pyramidě potřeb**:



Obrázek č. 2: Maslowova hierarchie potřeb¹⁹

Motivace zaměstnanců generace X, Y a Z

Generace X (lidé ve věku 38–53 let) vyrůstala nejvíce ve finanční a společenské nejistotě. Jde o první generaci, kde byly rodiny zabezpečovány i ženami. Jelikož v této době výrazně stoupla rozvodovost, lidé začali být více nezávislí a stávali se spíše individualisty než týmovými hráči.²⁰ U těchto typů lidí je velice důležité hodnocení ze strany zaměstnavatele, ať už ve formě pochval či různých bonusů.²¹

Generace Y (lidé ve věku 23–38 let) často vzbuzují dojem neodpovědnosti, neplní své pracovní závazky tak, jak by měli a zároveň mají až moc velká očekávání od jejich kariérního růstu. Vyžadují více dovolené a většinou nejsou ochotni pracovat přesčas. Z hlediska motivace nejvíce oceňují možnost dlouhodobého vzdělávání, díky kterému se lépe orientují v různých oblastech a usilují o rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem.²²

¹⁹ PROCHÁZKOVÁ, Tereza. *Teorie motivace podle Maslowa*. Mentem.cz [online]. 2018. [cit. 2020-05-09]. Dostupné z: <https://www.mentem.cz/blog/teorie-motivace/>

²⁰ LORENZOVÁ, Barbara. *Generace X, Y, Z: Jak se v nich vyznat a jak s nimi jednat?* Lifec.cz [online]. 2018. [cit. 2020-05-09]. Dostupné z: https://www.lifec.cz/psychologie/generace-x-y-z-jak-se-v-nich-vyznat-a-jak-s-nimi-jednat_3907.html

²¹ RAMPTON, John. *Different Motivations for Different Generations of Workers: Boomers, Gen X, Millennials, and Gen Z*. Inc.com. [online]. 2017. [cit. 2020-05-09]. Dostupné z: <https://www.inc.com/john-rampton/different-motivations-for-different-generations-of-workers-boomers-gen-x-millennials-gen-z.html>

²² LORENZOVÁ, Barbara. *Generace X, Y, Z: Jak se v nich vyznat a jak s nimi jednat?* Lifec.cz [online]. 2018. [cit. 2020-05-09]. Dostupné z: https://www.lifec.cz/psychologie/generace-x-y-z-jak-se-v-nich-vyznat-a-jak-s-nimi-jednat_3907.html

Generace Z (lidé ve věku 8–23 let) zatím není tak rozšířena na trhu práce, jelikož je stále ještě mladá a teprve na pracovní trh vstupuje, avšak už teď je zcela jisté, že mezi její nejvýraznější motivační stimuly budou patřit informační technologie a sociální sítě, které generaci Z provází již od narození.²³ Z toho důvodu bývá často označována jako generace M (multitasking) či internetová generace I. Jejím nejpodstatnějším motivátorem je zvědavost, peníze i stabilita práce. Oproti generaci Y jsou méně optimističtí ohledně jejich pracovních možností a jsou velice flexibilní.²⁴

1.1.3 Hodnocení pracovního výkonu

Posuzování výkonu zaměstnanců a jejich následné hodnocení je dnes nepostradatelnou součástí fungování každé organizace, které není lhostejná její budoucnost a dlouhodobá prosperita.²⁵ Hodnocení výkonu zaměstnanců může organizaci poskytnout určitou představu o výkonech a schopnostech jednotlivců, umožňuje jim kontrolovat a usměrňovat zaměstnance. Pro zaměstnance hodnocení představuje zejména zpětnou vazbu k jejich pracovním činnostem.²⁶

Hodnocení má **formální a neformální** podobu. Formální hodnocení není pro vedení nezbytností a představuje spíše administrativní přítěž.²⁷ Má pravidelný interval a je pro něj charakteristická plánovitost a systematičnost. Dokumenty, které se během formálního hodnocení pořizují, zařazuje vedení do osobních dokumentací zaměstnanců. Neformální hodnocení probíhá průběžně při výkonu práce, stěžejní jsou hlavně každodenní vztahy mezi nadřízeným a podřízeným. Toto hodnocení nebývá zaznamenáváno.²⁸

²³ KMOŠEK, Petr. *Generace X Y Z. Rozumíte generacím? Čím a jak je oslovit?* Kmosek.com [online]. 2018. [cit. 2020-05-09]. Dostupné z: <https://www.kmosek.com/generace-x-y-z-rozumite-generacim-cim-a-jak-je-oslovit/>

²⁴ STRAUSS, Karsten. *How Your Millennial And Gen Z Employees Are Changing Your Workplace*. Forbes.com. [online]. 2016. [cit. 2020-05-09]. Dostupné z: <https://www.forbes.com/sites/karstenstrauss/2016/09/13/how-your-millennial-and-gen-z-employees-are-changing-your-workplace/#30ea4b154176>

²⁵ STÝBLO, Jiří. *Cesty ke zvyšování firemní výkonnosti*, s. 21.

²⁶ KOCIANOVÁ, Renata. *Personální činnosti a metody personální práce*, s. 145.

²⁷ KLEIBL, Jiří, Zuzana DVOŘÁKOVÁ a Bořivoj ŠUBRT. *Řízení lidských zdrojů*, s. 213.

²⁸ KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů*, s. 208.

Kritéria hodnocení zaměstnanců zahrnují mnoho činitelů, které ovlivňují pracovní výkon zaměstnanců, jsou to například:

- **výsledky** (kvalita a kvantita dosažené práce apod.),
- **chování** (přístup k práci, pracovní vztahy apod.),
- **schopnosti**,
- **motivace**,
- **pracovní podmínky** (pracovní doba, benefity apod.).²⁹

V odborné literatuře existuje dlouhá řada **metod hodnocení zaměstnanců**, ty představují rozličné postupy zkoumání pracovního výkonu. Mezi známé metody řadíme například:

- **hodnocení podle dohodnutých cílů** – je stanoven plán, kdy a jak budou stanovené cíle plněny, a hodnotí se dosažení dohodnutých cílů.³⁰ K fungování této metody je potřeba, aby cíle byly jasně a přesně definovány, k čemuž napomáhá tzv. postup SMART, který je často manažery využíván,³¹
- **hodnocení na základě plnění norem** – používá se pro hodnocení dělníků, kdy se nejdříve stanoví normy výkonu (např. průměrný výkon), poté následuje seznámení zaměstnanců s normami (shodnutí se na normách) a nakonec jsou výkony zaměstnanců porovnávány se stanovenými normami,³²
- **hodnocení pomocí stupnice** – nejuniverzálnější metoda, využívána i pro sebehodnocení. Jednotlivá kritéria práce jsou posuzována zvlášť přiřazením určitého stupně pracovního výkonu na škále od 1 do 5.³³

1.1.4 Odměňování zaměstnanců

Se zahájením hodnocení zaměstnanců je v organizaci předpokládáno i zvýšení systému odměňování, které rovněž představuje důležitou součást motivace zaměstnanců.³⁴ Záměrem odměňování je dokázat spravedlivě ohodnotit a ocenit výkon zaměstnanců a efektivně je motivovat ke splnění dohodnutých požadavků a k dosahování dobrého

²⁹ ŠIKÝŘ, Martin. *Personalistika pro manažery a personalisty*, s. 123.

³⁰ DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Řízení lidských zdrojů*, s. 266.

³¹ ŠIKÝŘ, Martin. *Personalistika pro manažery a personalisty*, s. 123.

³² KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů*, s. 220.

³³ ŠIKÝŘ, Martin. *Personalistika pro manažery a personalisty*, s. 123.

³⁴ PILÁŘOVÁ, Irena. *Jak efektivně hodnotit zaměstnance a zvyšovat jejich výkonnost*, s. 61.

pracovního výkonu. Zaměstnanci prostřednictvím odměn získávají možnost ekonomického zabezpečení a uspokojení svých potřeb.³⁵

K formám odměňování patří **mzda, plat nebo jiné peněžní i nepeněžní odměny**, které se odvíjejí od kvantity i kvality práce. Složky odměn představují jeden z nejeftivnějších prostředků motivace, kterými organizace disponuje. Odměny mohou být spojeny s předmětem a obsahem vykonávané práce, nebo se vážou na samotný výkon zaměstnance.³⁶ Odměňování zaměstnanců je obsaženo v zákoníku práce, kde je uvedeno, že za vykonanou práci zaměstnanci přísluší mzda, plat nebo odměna z dohody podmínek dohody.³⁷

Mezi 3 nepoužívanější mzdové formy zařazujeme:

- **časová mzda** – základní forma mzdy, zpravidla bývá uplatňována v hodinové nebo měsíční formě (popř. týdenní). Uplatňování časové mzdy je časově nenáročné a relativně jednoduché. Časová mzda zaručuje jistotu výdělku, avšak nevede k větší motivaci, proto se k ní zpravidla přidávají další typy mzdy (provize, osobní ohodnocení, prémie apod.),³⁸
- **úkolová mzda** – vhodná pro odměňování dělníků. Mzda je závislá na jednotkách výkonu práce, které bývají obvykle vyjádřeny předem stanovenými normami,³⁹
- **podílová (provizní) mzda** – odměny se odvíjí od prodaného množství, týká se především práce v obchodních činnostech či službách. Výhodou je bezprostřední vztah odměny k výkonu práce (např. procento z prodeje).⁴⁰

Systém odměňování již kromě mzdy, platu či jiných hmotných odměn v současné době často zahrnuje také odměny pro zaměstnance, které jsou od zaměstnavatelů obvykle poskytovány nezávisle na jejich pracovní výkon a nad rámec zákona, tj. **zaměstnanecké benefity**.⁴¹

³⁵ ŠIKÝŘ, Martin. *Personalistika pro manažery a personalisty*, s. 128.

³⁶ KOCIANOVÁ, Renata. *Personální činnosti a metody personální práce*, s. 160.

³⁷ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění. § 109 odst. 1

³⁸ ŠIKÝŘ, Martin. *Personalistika pro manažery a personalisty*, s. 130.

³⁹ KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů*, s. 311.

⁴⁰ KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů*, s. 312.

⁴¹ KOCIANOVÁ, Renata. *Personální činnosti a metody personální práce*, s. 160.

1.2 Zaměstnanecké benefity

Zaměstnanecké benefity lze definovat jako různé **peněžní či nepeněžní složky odměny** poskytované zaměstnancům jejich zaměstnavatelem **nad rámec sjednané mzdy**.⁴² Na rozdíl od mezd a platů obvykle nebývají vázány na výkon zaměstnanců, avšak někdy se při jejich poskytování může pohlížet například na postavení zaměstnanců nebo jejich odpracovanou dobu v organizaci v podobě zásluh.⁴³ Poskytování zaměstnaneckých benefitů přispívá k motivaci a spokojenosti zaměstnanců. Jejich správně zvolený systém spolu s optimálním systémem odměňování může organizaci výrazně napomoci ke zvýšení konkurenceschopnosti na trhu práce při získávání a udržení kvalifikovaných zaměstnanců. Zaměstnanecké benefity bývají zaměstnanci čím dál častěji hodnoceny lépe než motivace pouze formou mzdy, a staly se tak významným rozhodovacím faktorem pro zaměstnance, kteří se rozhodují mezi více pracovními nabídkami.⁴⁴

1.2.1 Význam a členění zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnanecké benefity lze kategorizovat podle mnoha různých hledisek – podle daňového režimu zaměstnance a zaměstnavatele, podle charakteru výdajů na straně zaměstnavatele, charakteru příjmů na straně zaměstnance, podle věcného hlediska nebo podle hlediska času atd.

- Zaměstnanecké benefity podle charakteru výdajů **na straně zaměstnance** můžeme rozdělit na **peněžní a nepeněžní**. Pokud zaměstnavatel poskytne zaměstnanci určitý finanční obnos, jedná se o peněžní benefit. Nejčastěji se jedná o příspěvky například na sport a rekreaci, kulturní vzdělávání, na dopravu apod. Nepeněžní benefity jsou charakteristické tím, že se nejedná o finanční obnos, ale o naturální plnění či výhodu. Nejznámější nepeněžní výhodou jsou stravenky, mezi další se řadí například individuální úprava pracovní doby (sick days, možnost home office) nebo poskytnutí služebního vozidla k soukromým účelům.⁴⁵
- Zaměstnanecké benefity podle charakteru výdajů **na straně zaměstnavatele** členíme na **finanční a nefinanční**. V případě poskytování finančních benefitů zaměstnavatel

⁴² MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*, s. 1.

⁴³ KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů*, s. 319.

⁴⁴ MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*, s. 15.

⁴⁵ KAHOUNOVÁ, Veronika. *Jak na peněžní a nepeněžní benefity?* E-Consulting [online]. 2016. [cit. 2020-05-08]. Dostupné z: <https://www.e-cons.cz/post/jak-na-penezni-a-nepenezni-benefity>

vydává finanční prostředky, např. finanční příspěvek na dopravu. Nefinanční benefity jsou benefity, na které nejsou vydávány žádné finanční prostředky, např. poskytnutí služebního vozidla.⁴⁶

- Zaměstnanecké benefity **podle daňového režimu** považujeme za nejdůležitější členění. Z tohoto hlediska se benefity rozdělují na **maximálně výhodné, výhodné a neutrální**. Daňově maximálně výhodné benefity jsou taková plnění, která pro zaměstnavatele představují daňově účinný náklad a pro zaměstnance jsou osvobozena od daně z příjmů fyzických osob. Nepodléhají tedy zdanění ani jiným odvodům (např. stravenky, příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění, kurzy a školení). Daňově výhodné benefity jsou sice ze strany zaměstnavatele daňově neuznatelným nákladem, ale nepodléhají odvodům na sociální a zdravotní pojištění, pro zaměstnance jsou také osvobozeny od daně. Jedná se o nepeněžní plnění, které zaměstnavatel svým zaměstnancům poskytuje nejčastěji ve formě poukázek, tj. Flexi Passy (na vzdělání, kulturu, sport a zdraví) či poukázky do Cafeteria systému apod.⁴⁷ V případě daňově neutrálních benefitů je režim zdanění stejný jako u mzdy. Tato kategorie plnění tedy představuje daňově účinný náklad zaměstnavatele, avšak pro zaměstnance takový příjem osvobozený není, a podléhá proto zdanění. Poskytování takových benefitů by mělo být zakotveno v pracovních smlouvách (např. služební vozidlo k soukromým účelům, dovolená nad rámec zákona, odběr zboží či služeb za zvýhodněné ceny, doprava do/ze zaměstnání atd.).⁴⁸
- Zaměstnanecké benefity **z věcného hlediska** můžeme rozčlenit na benefity poskytované na kvalifikační rozvoj a vzdělávání zaměstnanců (např. školení, jazykové kurzy), podporu vztahu zaměstnanců s pracovním zařazením (např. příspěvek na ubytování, dopravu do zaměstnání), sociální aspekty života zaměstnanců (např. půjčky), zdravotní aspekty života zaměstnanců (např. příspěvek na dovolenou, očkování, závodní lékařská péče) a pro volný čas zaměstnanců (např. vstupy do sportovních a kulturních zařízení, MultiSport karta apod.).⁴⁹

⁴⁶ PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011*, s. 19.

⁴⁷ MÁLEK, Ondřej. *Zaměstnanecké benefity z pohledu daní*. MONEUS [online]. 2019. [cit. 2020-05-08]. Dostupné z: https://www.moneus.cz/zamestnanecke-benefity-z-pohledu-dani/#1_Danove_maximalne_vyhodne_benefity

⁴⁸ POSPÍŠIL, Dominik. Přehled: *Firemní benefity a daňové výhody*. Jak založit s.r.o. a podnikat [online]. 2019. [cit. 2020-05-08]. Dostupné z: <https://www.jak-zalozit-sro-a-podnikat.cz/clanky/prehled-firemni-benefity-a-danove-vyhody/>

⁴⁹ PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011*, s. 18.

- Zaměstnanecké benefity z časového hlediska dělíme na jednorázové (okamžité), krátkodobé (např. příspěvky na stravování) a dlouhodobé (např. příspěvky na penzijní připojištění).⁵⁰

Zaměstnanecké benefity lze poskytovat fixním nebo flexibilním způsobem:

- **fixní způsob poskytování benefitů** spočívá v tom, že zaměstnavatel poskytuje všem zaměstnancům stejné benefity, které stanoví v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu. Výhodou je jednoduchost, přehlednost a spravedlivé rozdělení pro zaměstnance. Nevýhodou může být naopak různá míra motivace u jednotlivých zaměstnanců,
- **flexibilní způsob poskytování benefitů (neboli Cafeteria systém)** se stává stále více moderním. V tomto případě zaměstnavatel vytváří zaměstnancům balíček obsahující vybrané výhody, k tomu se stanoví roční limit bodů pro každého zaměstnance (například podle pozice, odpracované doby apod.), které si na konci roku mohou vyměnit za ty benefity, které jim nejvíce vyhovují. Při zvolení tohoto způsobu je tak zaručeno, že budou všichni zaměstnanci maximálně motivováni, jelikož si výhody tvoří z velké části sami.⁵¹

1.2.2 Nejčastěji poskytované zaměstnanecké benefity

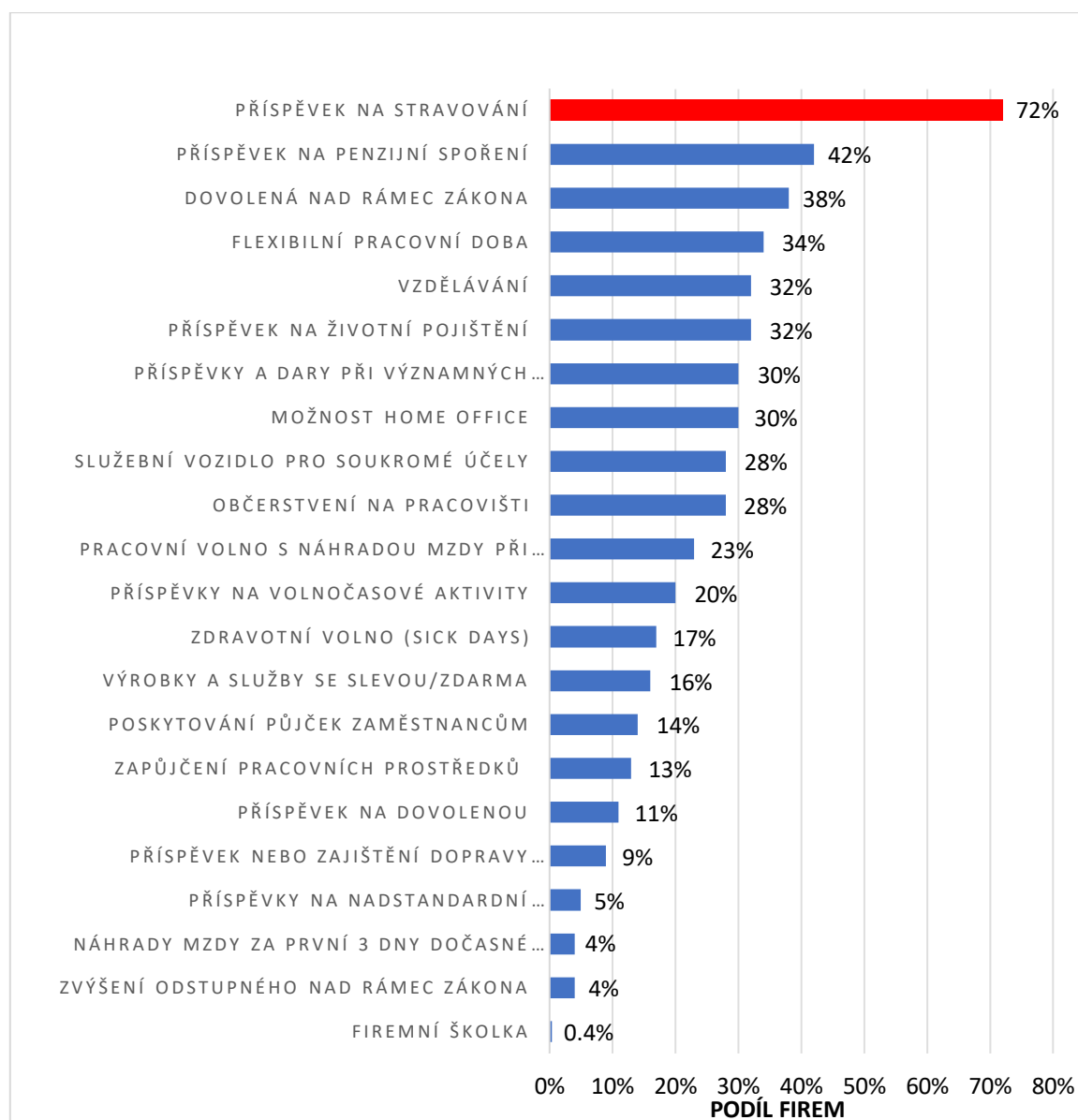
Zaměstnanecké benefity jsou čím dál větším přesvědčovacím argumentem, proto dnes značná většina českých zaměstnavatelů (95 %) poskytuje svým zaměstnancům alespoň jeden benefit. Za rok 2019 nabízely společnosti svým zaměstnancům v průměru pět benefitů. Dle výsledků šetření BENEFITY 2019 společnosti TREXIMA s. r. o. vypočtených za všechny zaměstnavatele ve mzdové sféře v České republice s minimálně deseti zaměstnanci lze zjistit, že jednoznačně nejoblíbenějším benefitem je příspěvek na stravování, který poskytovalo přes 72 % zaměstnavatelů.

⁵⁰ PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011*, s. 22.

⁵¹ JANČÍKOVÁ, Kateřina. *Zvyšte motivaci pracovníků poskytnutím správných benefitů*. Psychologie pro každého [online]. 2016. [cit. 2020-05-09]. Dostupné z: <https://psychologieprokazdeho.cz/zvyste-motivaci-pracovniku/>

Dle prováděného šetření bylo také zjištěno, že se mezi typicky selektivně poskytované benefity řadí především poskytování služebních vozidel pro soukromé účely, home office či příspěvky na dopravu do/ze zaměstnání.⁵²

Následující graf znázorňuje poskytované benefity v České republice za rok 2019. Řada z nich však není nabízena plošně, ale pouze pro určitou skupinu zaměstnanců.



Graf č. 1: Žebříček poskytovaných benefitů ve mzdové sféře České republiky pro rok 2019⁵³

⁵² Závěrečná zpráva Benefity. *Výsledky průzkumu mezi zaměstnavateli*. Zlín, 2019 [online]. [cit. 2020-05-09]. Dostupné z: https://ipodpora.odborny.info/soubory/uploads/ASO_pruzkum_benefity_FINAL.pdf

⁵³ Vlastní zpracování dle: *Závěrečná zpráva Benefity*. 2019. Dostupné z: https://ipodpora.odborny.info/soubory/uploads/ASO_pruzkum_benefity_FINAL.pdf

Největší změny, kterými za poslední roky benefity prošly, můžeme sledovat především v oblasti stravování či volnočasových aktivit, které zastoupily dříve oblíbené příspěvky na rekreaci v závodních střediscích.⁵⁴ Právě po benefitech, které nabízejí různé volnočasové aktivity, je v současné době velká poptávka, ty může nabídnout kromě Cafeteria systému i předplacená benefiční karta (poskytování poukazů Flexi Pass).

Z výsledků průzkumu společnosti TREXIMA (r. 2016) vyplývá, že většina zaměstnavatelů poskytuje svým zaměstnancům alespoň jeden benefit, v průměru pak osm. Výsledky jejich šetření uvádějí, že v roce 2016 byl mezi zaměstnavateli nejoblíbenějším benefitem bezesporu příspěvek na stravování (71 % zaměstnavatelů), což se u většiny společností drží i v současné době. Mezi další velmi často poskytované benefity se zařadily i příspěvky na penzijní či životní pojištění, na vzdělání nebo dovolená nad rámec zákona.⁵⁵

1.3 Poskytování benefitů dle právních předpisů

Jelikož není vyhrazena žádná legislativní norma, která by zaměstnavatelům nařizovala poskytování jiných zaměstnaneckých výhod, než je mzda či plat, existuje řada různých právních předpisů, které se poskytování zaměstnaneckých výhod dotýkají.

Mezi hlavní prameny, které mají značný dopad na poskytování zaměstnaneckých benefitů, patří:

- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění (dále jen „ZP“),
- zákon č. 586/1992 Sb., zákon o daních z příjmů, v platném znění (dále jen „ZDP“),
- zákon č. 589/1992 Sb., zákon o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, v platném znění (dále jen „zákon o pojistném na sociální zabezpečení“),
- zákon č. 592/1992 Sb., zákon o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, v platném znění (dále jen „zákon o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění“).

⁵⁴ *Firemní benefity: prioritou je dnes zdraví, jazyky a svobodná volba.* CFOworld.cz [online]. 2016. [cit. 2020-05-09]. Dostupné z: <https://cfoworld.cz/kariera/firemnich-benefity-prioritou-je-dnes-zdravi-jazyky-a-svobodna-volba-4043>

⁵⁵ DUSPIVOVÁ, Kateřina. *Nejčastějším benefitem v ČR je příspěvek na stravování.* Trexima [online]. 2016. [cit. 2020-05-09]. Dostupné z: <https://www.trexima.cz/aktualita/nejcastejsim-benefitem-v-cr-je-prispevek-na-stravovani>

Dalším důležitým pramenem, který nelze opomenout, je vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, v platném znění (dále jen „vyhláška o FKSP“). FKSP bude vymezen z hlediska zaměstnaneckých benefitů v následující kapitole.

1.3.1 Legislativní úprava dle ZP

ZP upravuje především pracovněprávní vztahy, péči o zaměstnance a bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Obsahuje celkem 14 částí, které se týkají především vztahů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. ZP umožňuje zaměstnavateli poskytovat nadlimitní plnění v podobě zaměstnaneckých benefitů, jedná se například o odstupné, cestovní náhrady nebo odborný rozvoj zaměstnanců, ve mzdové oblasti to mohou být například příplatky za přesčas, víkendy, svátky apod.⁵⁶

1.3.2 Legislativní úprava dle ZDP

ZDP je nejdůležitější právní norma, která se týká daňových řešení poskytování zaměstnaneckých benefitů jak z pohledu zaměstnance, tak z pohledu zaměstnavatele. Stanovuje, jaké druhy příjmů zaměstnanců podléhají zdanění, jaké příjmy naopak nejsou předmětem daně a které jsou od daně osvobozeny. Pro zaměstnavatele dále určuje, které druhy výdajů (nákladů) se mohou pokládat za daňově uznatelné či nikoliv.⁵⁷

1.3.3 Legislativní úprava dle zákona o pojistném na sociální zabezpečení

Zákon o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti vymezuje v § 5 vyměřovací základ zaměstnance pro pojistné a důchodové pojištění. Tímto vyměřovacím základem se rozumí úhrn příjmů ze závislé činnosti, které jsou předmětem daně z příjmů FO podle ZDP a nejsou od daně osvobozeny a které byly zaměstnanci zaměstnavatelem zúčtovány v rámci zaměstnání, které má účast na nemocenském pojištění. V § 5 odst. 2 jsou vymezeny příjmy, které do vyměřovacího základu nelze zahrnovat. Vyměřovací základ zaměstnavatele upravuje § 5a, je to částka odpovídající úhrnu vyměřovacích základů jeho zaměstnanců.⁵⁸

⁵⁶ MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*, s. 7.

⁵⁷ MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*, s. 8-9.

⁵⁸ Zákon č. 589/1992 Sb. o poj. na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. § 5

Stejným způsobem se stanoví i vyměřovací základ pojistného na všeobecné zdravotní pojištění pomocí **zákona o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění** v § 3 odst. 2.⁵⁹

1.4 Účetní aspekty zaměstnaneckých benefitů

Ze strany zaměstnavatele je důležité brát v úvahu nejen daňový a odvodový dopad na zaměstnanecké benefity, ale také účetní souvislosti s nimi spojené.

1.4.1 Legislativní úprava

Při účtování zaměstnaneckých benefitů se organizace řídí především:

- zákonem č. 536/1991 Sb., zákon o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů,
- vyhláškou č. 500/2002 Sb. a Českými účetními standardy pro podnikatele.

Zákon o účetnictví je základním účetním předpisem především pro zaměstnavatele z podnikatelské sféry.

Vyhláška č. 500/2002 Sb. vymezuje předmět a rozsah vedení účetnictví podnikatelských subjektů, zejména pak obsahovou náplň účetních výkazů, definuje některé účetní postupy např. v oblasti oceňování a směrnou účtovou osnovu.

Součástí Českých účetních standardů je **Český účetní standard pro některé vybrané účetní jednotky č. 704**, který řeší postupy účtování o fondech účetní jednotky, tedy i o FKSP.⁶⁰

Způsob účtování se odvíjí v první řadě od zdrojů, ze kterých jsou benefity poskytovány, například:

- z fondu kulturních a sociálních potřeb, sociálního fondu nebo obdobného fondu, který je tvořen ze zisku po zdanění,
- ze zisku po zdanění,
- na vrub nákladů, které nejsou daňovými náklady,
- na vrub nákladů zahrnovaných do základu daně.⁶¹

⁵⁹ Zákon č. 592/1992 Sb. o poj. na všeobecné zdravotní pojištění. § 3 odst. 2

⁶⁰ KOVANICOVÁ, Dana. *Abeceda účetních znalostí pro každého*, kap. 11.

⁶¹ MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity*, s. 3.

1.4.2 FKSP a sociální fond

Prvním zmiňovaným zdrojem poskytování a hrazení benefitů jsou fondy, konkrétně pak k tomuto účelu slouží statutární a jiné fondy. Účetní jednotky, které se řídí rozpočtovými pravidly (např. organizační složky státu či příspěvkové organizace), používají **FKSP**. Ten slouží k uspokojování kulturních, sociálních a jiných potřeb zaměstnanců. Jeho účelem, tvorbou a čerpáním se zabývá již uvedená vyhláška o FKSP. Z těchto fondů se poskytují příspěvky na kulturní vyžití, sportovní akce, rekreaci a zájezdy, na stravování, na kurzy související s osobním rozvojem, mohou se z nich poskytovat také příspěvky na léky a očkování, na bytové účely, úhradu penzijního připojištění a jiných sociálních výpomocí, případně poskytnutí darů pracovníkům apod.⁶² Tvorba FKSP je upravena dle § 2 vyhlášky o FKSP, kdy fond **tvoří základní příděl a další příděly ze zisku**. Základní příděl tvoří 2 % z ročního objemu nákladů zúčtovaných na mzdy a náhrady mzdy nebo na odměny za pracovní pohotovost. Dalšími příjmy ze zisku se rozumí náhrady škod a pojistná plnění od pojišťoven související s majetkem pořízeným z FKSP, dále také peněžní a jiné dary poskytnuté do FKSP od jiných právnických či fyzických osob.⁶³ Tvorba fondů u státních podniků je vymezena v § 19 odst. 1 písm. b) zákona č. 77/1997 Sb., o státním podniku, který rovněž stanovuje, z jakých prostředků jsou tvořeny jednotlivé fondy. V souladu s tímto ustanovením státní podnik tvoří rezervní fondy, FKSP a další fondy, které lze tvořit z použitelného zisku.⁶⁴

Sociální fond funguje obdobně jako FKSP a používá se v takových organizacích, které se neřídí vyhláškou o FKSP. Kromě obchodních společností se jedná též o obce, na které se tato vyhláška nevztahuje. Tvorba sociálního fondu se neřídí žádnými pravidly kromě toho, že fond musí být tvořen **ze zisku po zdanění**, tudíž jej nelze tvořit na vrub daňově uznatelných výdajů. Tvorba fondu musí být rovněž ukotvena v zakladatelských listinách či stanovách obchodní společnosti.⁶⁵

V následujících podkapitolách bude vymezeno účtování tvorby výše zmíněných fondů. FKSP se řídí přílohou č. 7 k vyhlášce č. 410/2009 Sb. – směrná účtová osnova pro

⁶² HRYZLÁKOVÁ, Eliška. *FKSP. Účetnictví nevýdělečné organizace* [online]. 2020. [cit. 2020-05-10]. Dostupné z: https://www.ucetnictvino.cz/33/fksp-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EtT2BQk7GrC-g4SA0-5Upqo/?uri_view_type=5

⁶³ Vyhláška č. 114/2002 Sb. o fondu kulturních a sociálních potřeb. § 2

⁶⁴ KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*, s. 9.

⁶⁵ KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*, s. 26.

vybrané účetní jednotky, na které se vztahuje vyhláška o FKSP s odkazem na jednotlivá ustanovení zákona o účetnictví č. 563/1991 Sb., Sociální fond tvoří účetní jednotky, které se neřídí vyhláškou o FKSP a vyhláškou č. 310/1995 Sb. Pro tento případ bude proto využita směrná účtová osnova pro podnikatele.

1.4.3 Účtování tvorby FKSP a sociálního fondu

FKSP má vždy vlastní účet, a to konkrétně **243 – Běžný účet FKSP**, který slouží k převádění finančních prostředků a na který jsou hrazena veškerá plnění v souladu s vyhláškou o FKSP. Jelikož se čerpání FKSP neúčtuje pomocí nákladů a výnosů, je třeba **analyticky** členit účet **412 – FKSP** dle jednotlivých forem tvorby a čerpání prostředků z FKSP, např. na **412BP**, který bude využit k následujícím účetním operacím. Analytické účty všeobecně velmi zjednodušují organizacím přípravu podkladů k účetní závěrce, v tomto případě pak přílohu ohledně tvorby a čerpání FKSP.⁶⁶ **Tvorbu FKSP** ve výši stanoveného procenta z ročního objemu mzdových nákladů účtují účetní jednotky na straně MÁ DÁTI účtu **527 – Zákonné sociální náklady** a souvztažně na straně DAL účtu příslušného analytického účtu 412BP – FKSP. S tvorbou FKSP souvisí **převod finančních prostředků FKSP**, o němž účetní jednotky účtují na straně MÁ DÁTI účtu 243 – Běžný účet FKSP a souvztažně na straně DAL příslušného syntetického účtu účtové skupiny 22 nebo 24. V tomto případě bude použit účet **241 – Běžný účet**. Pro účtování o převodu finančních prostředků je zpravidla využíván účet **262 – Peníze na cestě**.⁶⁷

Tabulka č. 1: Účtování tvorby FKSP⁶⁸

Účetní operace	MD	D
Tvorba FKSP	527	412BP
Převod finančních prostředků na účet FKSP	262	241
Připsání finančních prostředků na účet FKSP	243	262

Jak již bylo zmíněno v předchozí kapitole, pro tvorbu sociálního fondu neplatí žádná pevně určená pravidla kromě toho, že fond musí být tvořen ze zisku po zdanění, tudíž jej nelze tvořit na vrub daňově uznatelných výdajů. O **tvorbě sociálního fondu** se účtuje na

⁶⁶ KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*, s. 112.

⁶⁷ Český účetní standard č. 704 Fondy účetní jednotky.

⁶⁸ Vlastní zpracování dle: KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*, s. 112.

straně DAL účtu **427 – Ostatní fondy**. V tomto případě budou znázorněny dvě varianty účtování pro tvorbu sociálního fondu, a to buď se souvztažným zápisem na stranu MÁ DÁTI účtu **431 – VH ve schvalovacím řízení**, nebo účtu **428 – Nerozdělený zisk minulých let**.

Tabulka č. 2: Účtování tvorby sociálního fondu⁶⁹

Účetní operace	MD	D
a) Tvorba sociálního fondu z VH ve schvalovacím řízení	431	427
b) Tvorba sociálního fondu z nerozděleného zisku minulých let	428	427

1.4.4 Čerpání FKSP a sociálního fondu

Plnění z jednotlivých fondů budou nyní znázorněna na modelových příkladech.

a) Příklady účtování benefitu hrazeného z FKSP:

- **Tabulka č. 3: Půjčka zaměstnanci (sociální výpomoc)⁷⁰**

Účetní operace	MD	D
Půjčka zaměstnanci z FKSP	412BP	243
Splátka půjčky	243	335

- **Tabulka č. 4: Příspěvek na stravenky⁷¹**

Účetní případ	MD	D
Nákup stravenek	213	241
Výdej stravenek zaměstnancům:		213
• příspěvek z FKSP,	412BP	
• část hrazená zaměstnancem.	335	
Převod finančních prostředků z FKSP	262	243
Připsání finančních prostředků FKSP na účet zaměstnavatele	241	262

⁶⁹ Vlastní zpracování dle: Český účetní standard č. 704 Fondy účetní jednotky.

⁷⁰ Vlastní zpracování dle: KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*, s. 117.

⁷¹ Vlastní zpracování dle: KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*, s. 116.

b) Příklad účtování benefitu hrazeného ze sociálního fondu:

- Tabulka č. 5: Příspěvek na kulturu⁷²

Účetní operace	MD	D
Faktura za vstupenky do divadla	427	325
Úhrada faktury z fondu	325	221

- Tabulka č. 6: Nadstandardní zdravotní péče⁷³

Účetní operace	MD	D
Faktura za nákup vitamínů	427	321
Úhrada faktury z fondu	321	221

1.4.5 Účtování benefitů poskytovaných ze zisku po zdanění

Náklady na benefity hrazené ze zisku po zdanění lze účtovat např. na vrub účtu **428 – Nerozdělený zisk minulých let**, nebo na vrub účtu **431 – VH ve schvalovacím řízení**.

Příklad účtování benefitu hrazeného ze zisku po zdanění:

- Tabulka č. 7: Příspěvek na zdravotní péči⁷⁴

Účetní operace	MD	D
Faktura za lázeňský pobyt	431 (428)	325
Úhrada faktury	325	221

1.4.6 Účtování benefitů poskytovaných na vrub nákladů

Benefity poskytované na vrub nákladů je třeba rozčlenit na daňové a nedaňové. Účtovat o nich lze na vhodně zvolených účtech, např. účet **527 – Zákonné sociální náklady** (vzhledem k **daňovým** nákladům) a účet **528 – Ostatní sociální náklady** (vzhledem k **nedaňovým** nákladům).

⁷² Vlastní zpracování.

⁷³ Vlastní zpracování.

⁷⁴ Vlastní zpracování.

Příklad účtování benefitu poskytovaného na vrub nákladů:

- Tabulka č. 8: Příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění⁷⁵

Účetní případ	MD	D
Předpis pojistného	527	333
Úhrada pojistného	333	221

- Tabulka č. 9: Příspěvek na sport⁷⁶

Účetní případ	MD	D
Faktura za poukazy na tenis	528	325
Úhrada faktury	325	221

- Tabulka č. 10: Příspěvek na stravování⁷⁷

Účetní případ	MD	D
Faktura za nákup stravenek	213	321
Výdej stravenek zaměstnancům:		213
• daňově uznatelný náklad zaměstnavatele (55 %),	527	
• příspěvek zaměstnavatele nad limit,	528	
• část hrazená zaměstnancem.	335	
Úhrada zaměstnancem srážkou ze mzdy	331	335
Úhrada faktury za stravenky	321	221

⁷⁵ Vlastní zpracování.

⁷⁶ Vlastní zpracování.

⁷⁷ Vlastní zpracování.

1.5 Daňové aspekty zaměstnaneckých benefitů

Daňový dopad pro **zaměstnavatele** upravuje především § 24 a § 25 ZDP. Zmíněné paragrafy obsahují daňově uznatelná plnění (snižují základ daně), daňově uznatelná plnění v limitu a daňově neuznatelná plnění (zvyšují základ daně). Benefity daňově uznatelné jsou vyjmenovány v § 24, daňově neuznatelné benefity řeší § 25.⁷⁸

Pro **zaměstnance** mohou být přijaté benefity:

- **zdaněny daní z příjmů ze závislé činnosti** dle § 6 odst. 1 ZDP (především přijaté dary),
- **osvobozeny od daně z příjmů ze závislé činnosti** dle § 6 odst. 9 (např. odborný rozvoj zaměstnanců, stravné, příspěvky na sport a kulturu),
- **(ne)zahrnované do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální pojištění** dle § 5 odst. 2 zákona č. 589/1992 Sb., o sociálním pojištění,
- **(ne)zahrnované do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na zdravotní pojištění** dle § 3 odst. 2 zákona č. 592/1992 Sb., o pojištění na veřejné zdravotní pojištění,
- **vyloučeny z předmětu daně** dle § 6 odst. 7 ZDP (především náhrady cestovních výdajů).

Za optimální řešení lze z daňového pohledu považovat taková plnění, která jsou pro zaměstnavatele daňově uznatelným výdajem (nákladem) a pro zaměstnance osvobozená od daně z příjmů ze závislé činnosti a nejsou zahrnovaná do vyměřovacího základu pro stanovení odvodu sociálního a zdravotního pojištění.⁷⁹

V následujících kapitolách budou vymezeny nejrozšířenější zaměstnanecké benefity v České republice s jejich daňovým řešením pro zaměstnavatele i zaměstnance.

1.5.1 Příspěvky na stravování

Příspěvky na stravování zaměstnanců patří jednoznačně k nejčastěji poskytovaným benefitům, přičemž v současné době se jedná především o poskytování **stravenek**. Zaměstnavatelé jsou dle § 236 ZP povinni umožnit stravování všem zaměstnancům, kromě zaměstnanců vyslaných na pracovní cesty. Výše a způsob přispívání na stravování

⁷⁸ Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, v platném znění. § 24 a § 25

⁷⁹ MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*, s. 3.

je uveden v kolektivní smlouvě nebo jiném vnitřním předpisu zaměstnavatele. Z hlediska daňového režimu existují dva základní způsoby poskytování, a to stravování ve vlastním závodním zařízení a stravování prostřednictvím jiných subjektů, kam se řadí výše zmiňované poskytování stravenek či nabité elektronické karty.⁸⁰

Daňové řešení u zaměstnavatele:

Co se týká příspěvků na stravování, nejčastějším řešením pro zaměstnavatele je poskytování stravenek. Daňovým řešením těchto výdajů se zabývá § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 ZDP.

a) Stravování zaměstnanců ve vlastním závodním zařízení

Daňově uznatelné výdaje na provoz vlastního zařízení (jidelny, kantýny atp.) jsou specifikovány v pokynu GRF č. D-22 bodu 16 k § 24 odst. 2 ZDP, rozumí se jimi všechny náklady spojené s provozem těchto stravovacích zařízení, kde se připravuje a vydává jídlo, **s výjimkou výdajů vynaložených na potraviny** použitých k zajištění stravování, které jsou daňově neuznatelné.⁸¹

b) Stravování zaměstnanců prostřednictvím jiných subjektů

Tento způsob je využíván u zaměstnavatelů, kteří nedisponují prostory pro stravování nebo ho zřizovat nechťejí. Podle **pokynu GRF č. D-22 bodu 18 k § 24 odst. 2 ZDP** se jedná o stravování u jiných provozovatelů, dovážení stravy jinými provozovateli a výdej stravy ve vlastním zařízení, stravování v pronajatém stravovacím zařízení, zabezpečení stravování v restauračních zařízeních a v neposlední řadě i velmi oblíbené poskytování stravenek (resp. nabitá karta), díky kterým se zaměstnanci mohou stravovat v provozovnách veřejného stravování.⁸² **Daňově uznatelnými výdaji** jsou dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 ZDP příspěvky poskytované zaměstnavatelem do výše **55 %** ceny jednoho hlavního jídla během pracovní směny. Maximální možná částka pro daňovou uznatelnost příspěvku je do horního limitu **70 %** stravného pro zaměstnance na pracovní cestě trvající 5 až 12 hodin, podle § 6 odst. 7 písm. a) ZDP.⁸³ Pro rok 2019 si zaměstnavatelé v podnikatelské sféře nesmí uplatnit jako daňový výdaj takový příspěvek, který přesáhne 70 % z částky 97 Kč (66,90 Kč), a to i v případě, kdy zaměstnavatel

⁸⁰ JANOUSHKOVÁ, Jana a Helena KOLIBOVÁ. *Zaměstnanecké výhody a daně*, s. 77.

⁸¹ Pokyn GRF D-22, Čl. IV, K § 24 odst. 2 bod 16

⁸² MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*, s. 46.

⁸³ Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, v platném znění. § 24 odst. 2 písm. j) bod 4

stanoví příspěvek vyšší než 97 Kč. Uplatnění příspěvku jako daňový výdaj je možné dále pouze v případě, je-li zaměstnanec v práci alespoň 3 hodiny. Pokud směna trvá déle než 11 hodin (včetně zákonné přestávky), může si zaměstnavatel uplatnit dvě jídla denně. Cena jednoho jídla podle stanoviska MF představuje jmenovitou hodnotu poskytované stravenky.⁸⁴

Daňové řešení u zaměstnance:

Dle § 3 odst. 2 ZDP jsou příjmy zaměstnance **předmětem daně z příjmů**. Jestliže se však jedná o **nepeněžní** příjem, je podle § 6 odst. 9 písm. b) ZDP od daně z příjmů **osvobozen**. Daňové osvobození se týká hodnoty stravování poskytované zaměstnavatelem ve vlastním stravovacím zařízení i závodního stravování zajišťovaného prostřednictvím jiných subjektů. Celá nominální hodnota stravenky, kterou by měl zaměstnanec zaplatit, je pro něj tedy osvobozena od daně z příjmů ze závislé činnosti, stejně tak i v případě, že se jedná o plnění nad rámec limitů pro daňově účinné náklady.⁸⁵ Jestliže však zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci v rámci stravování **peněžní** příspěvek např. částkou zahrnutou do jeho mzdy, jedná se o **předmět daně, který není osvobozen**. Peněžní příjmy tedy podléhají zdanění ze superhrubé mzdy v daném měsíci a vstupují do vyměřovacího základu pro odvody pojistného na sociální a zdravotní pojištění.⁸⁶

To znamená, že u nepeněžních příspěvků se k čisté mzdě zaměstnance hodnota příspěvku přičítá až po zdanění, takže zaměstnanec obdrží čistou mzdu a hodnotu stravenek. Pokud jsou příspěvky v peněžní formě, tak se o hodnotu příspěvku zvýší jeho hrubá mzda, a musí tak odvádět vyšší zálohu na daň, tudíž jeho čistá mzda bude ve výsledku nižší.

1.5.2 Příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem a příspěvek na životní pojištění

Příspěvky na penzijní připojištění a životní pojištění jsou v současné době velmi oblíbeným zaměstnaneckým benefitem, jelikož představují řadu výhod pro zaměstnavatele i pro zaměstnance.

⁸⁴ MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*, s. 47.

⁸⁵ Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, v platném znění. § 6 odst. 9 písm. b)

⁸⁶ MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*, s. 44.

Daňové řešení u zaměstnavatele:

Poskytování příspěvků na penzijní připojištění a na životní pojištění zaměstnavatelem upravuje § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP. Jsou-li dodrženy všechny podmínky zmíněného paragrafu, **do limitu 50 000 Kč** jsou tyto příspěvky pro zaměstnavatele **daňově uznatelným výdajem** (nákladem), za předpokladu, že vyplývají z vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní, kolektivní smlouvy či jiné smlouvy.⁸⁷

Daňové řešení u zaměstnance:

Jsou-li splněny podmínky uvedené v § 6 odst. 9 písm. p) ZDP, jsou platby zaměstnavatele ve formě příspěvků na penzijní připojištění a životní pojištění **osvobozeny** od základu daně z příjmů ze závislé činnosti, a to nejvýše **do limitu 50 000 Kč** ročně.⁸⁸ Další podmínka, která musí být pro osvobození splněna, se týká vyplácení plnění, které může být uskutečněno nejdříve po 60 kalendářních měsících a nejdříve ve věku 60 let zaměstnance. Příspěvky do limitu nepodléhají ani sociálnímu a zdravotnímu pojištění, nadlimitní částka příspěvku musí být připočtena ke zdanitelné mzdě zaměstnance.⁸⁹

Výše limitu je platná od 1. 1. 2017, kdy byla navýšena na tuto částku z původních 30 000 Kč. Je souhrnnou částkou za penzijní pojištění, penzijní připojištění se státním příspěvkem, doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění (vše od jednoho zaměstnavatele). Pokud roční limit není dodržen, pro zaměstnavatele přesahující částka znamená příjem, který podléhá dani z příjmů a zároveň je zahrnován do vyměřovacího základu pro zdravotní a sociální pojištění.⁹⁰

Nezdanitelná část základu daně u příspěvků na penzijní připojištění a životní pojištění se také v roce 2017 zvýšila z původních 12 000 Kč na 24 000 Kč.

1.5.3 Poskytnutí služebního vozidla pro soukromé účely

Tento benefit bývá zaměstnanci čím dál více oceňován, avšak pro zaměstnavatele je značně nákladným. Zaměstnavatel poskytnutím služebního vozidla i pro soukromé účely umožňuje zaměstnanci bezplatně využívat toto vozidlo i mimo své pracovní povinnosti. Toto plnění musí být ukotveno v pracovní smlouvě či v jiném platném vnitřním předpisu

⁸⁷ Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, v platném znění. § 24 odst. 2 písm. j) bod 5

⁸⁸ Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, v platném znění. § 6 odst. 9 písm. p)

⁸⁹ MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*, s. 58.

⁹⁰ MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*, s. 59.

organizace jako stálý benefit. U takového benefitu pak zaměstnavatel řeší daňové dopady i tehdy, kdy k využití vozidla pro soukromé účely nedošlo. Jestliže benefit není ukotven v žádných pracovněprávních dokumentech či vnitřních předpisech, řeší se daňové dopady jen tehdy, kdy bylo vozidlo skutečně využito k soukromým účelům.⁹¹

Daňové řešení u zaměstnavatele:

Dle **bodu 26 pokynu GRF č. D-22 k § 24 odst. 2 ZDP** se při využívání vozidla, které je zahrnuto v obchodním majetku poplatníka nebo pronájmu, jak pro služební, tak pro soukromé účely zaměstnance, neuplatňuje režim poměrné výše daňových výdajů (nákladů) např. dle § 28 odst. 6 ZDP, jelikož tento režim není aplikován ani pro poměrnou výši pořizovací ceny vozidla zahrnované podle § 6 odst. 6 ZDP do základu daně zaměstnance, která rovněž není závislá na skutečném fyzickém opotřebení (na počtu ujetých kilometrů).⁹² Z výše uvedeného vyplývá, že pro zaměstnavatele je tento benefit považován za **daňově uznatelný náklad**, a to včetně všech nákladů, které jsou s jeho poskytováním spojeny, jako např. havarijní pojištění, silniční daň, odpisy vozidla, opravy v plné výši, tudíž nedochází k jejich daňovému krácení. **Náklady na spotřebované pohonné hmoty** si však musí zaměstnanec hradit sám a nejsou proto brány jako daňové náklady zaměstnavatele, pokud tak není uvedeno v kolektivní smlouvě, nebo jiném vnitřním předpisu.⁹³

Daňové řešení u zaměstnance:

Dle § 6 odst. 6 ZDP je poskytnutí vozidla pro soukromé účely nepeněžním příjmem zaměstnance, který **podléhá dani z příjmů** a zahrnuje se do vyměřovacího základu pro odvody pojistného na sociální a zdravotní pojištění. V § 6 odst. 6 ZDP je rovněž uvedena výše příjmu zaměstnance, která představuje **1 % ze vstupní ceny vozidla** za každý i započatý kalendářní měsíc poskytnutí vozidla a platí pro zcela nová i zcela odepsaná, starší vozidla. U výpočtu nepeněžního příjmu zaměstnance je směrodatná skutečnost využívání vozidla pouze pro soukromé účely, nikoliv pro služební. V případě, že je vozidlo najaté nebo pořízené na finanční leasing, použije se pro výpočet vstupní cena u pronajímatele vozidla, a to i po uplynutí sjednané doby tohoto leasingu. Ve vstupní ceně

⁹¹ UMINSKÝ, Pavel. *Daňové souvislosti poskytování automobilů zaměstnancům pro služební i soukromé účely*. Dauc.cz [online]. 2018. [cit. 2020-05-11]. Dostupné z: <https://www.dauc.cz/dokument/?modul=li&cislo=244429>

⁹² Pokyn GRF D-22, Čl. IV, K § 24 odst. 2 bod 26

⁹³ MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*, s. 103.

musí být vždy zahrnuta DPH. V případě, že zaměstnavatel poskytne zaměstnanci v jednom kalendářním měsíci více vozidel postupně za sebou, představuje nepeněžní příjem částku ve výši 1 % z nejvyšší vstupní ceny vozidla. Pokud zaměstnavatel poskytne zaměstnanci více motorových vozidel v jednom kalendářním měsíci zároveň, představuje nepeněžní příjem částku ve výši 1 % z celkových vstupních cen všech poskytnutých vozidel. Je-li částka nepeněžního příjmu za každý i započatý kalendářní měsíc nižší než 1 000 Kč, představuje příjem zaměstnance částku ve výši 1 000 Kč.⁹⁴

1.5.4 Vzdělávání a odborný rozvoj zaměstnanců

Odborný rozvoj zaměstnanců, zvyšování a prohlubování jejich kvalifikace se stává čím dál významnějším motivačním prvkem zaměstnanců především z důvodu zvýšení jejich hodnoty na trhu práce.⁹⁵ V souladu s § 227 až § 235 ZP se odborným rozvojem zaměstnanců rozumí především zaškolení a zaučení, odborná praxe absolventů škol, zvyšování kvalifikace a rekvalifikace zaměstnanců.⁹⁶

Daňové řešení u zaměstnavatele:

Daňovými výdaji zaměstnavatele se podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 3 ZDP rozumí výdaje vynaložené na provoz vlastních vzdělávacích zařízení či výdaje vynaložené na odborný rozvoj zaměstnanců dle ZP a výdaje na rekvalifikaci zaměstnanců dle zákona o zaměstnanosti. Z hlediska daňových dopadů pro zaměstnavatele je však u těchto výdajů rozhodující otázka, zda výdaje spojené s odborným rozvojem zaměstnanců **souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele**. Pokud ano, jedná se o **daňově účinné náklady** (výdaje), u nichž netřeba dále rozlišovat, zda se jedná o peněžní či nepeněžní plnění. Podrobněji se jimi zabývá pokyn GŘF č. D-22 v bodech 13 a 15 k § 24 odst. 2 ZDP.⁹⁷

Pokud zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům příspěvky na vzdělávání v oborech, které nijak s předmětem jeho činnosti nesouvisí, je zapotřebí dále rozlišit, zda se jedná o **peněžní či nepeněžní plnění**. V případě, že se jedná o peněžní příspěvky, může zaměstnavatel použít § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP, tzn. **daňově účinné náklady** (výdaje), ale pouze v tom případě, je-li takové peněžní plnění ukotveno v kolektivní

⁹⁴ Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, v platném znění. § 6 odst. 6

⁹⁵ JANOUŠKOVÁ, Jana a Helena KOLIBOVÁ. *Zaměstnanecké výhody a daně*, s. 74.

⁹⁶ MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*, s. 79.

⁹⁷ Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, v platném znění. § 24 odst. 2 písm. j) bod 3

smlouvě, vnitřním předpisu, pracovní či jiné smlouvě. Naopak nepeněžní příspěvek na vzdělávání, které nesouvisí s předmětem činnosti, je vždy **daňově neuznatelným výdajem**, dle § 25 odst. 1 písm. h) bod 2 ZDP.⁹⁸

Daňové řešení u zaměstnance:

Daňové dopady u zaměstnance řeší § 6 odst. 9 písm. a) a § 6 odst. 9 písm. d) ZDP. Rozhodující otázkou je, zda je toto plnění poskytováno v **peněžní či nepeněžní** formě. **Nepeněžní** příjmy jsou často od daně z příjmů **osvobozeny**. Dle § 6 odst. 9 písm. a) ZDP jsou pro zaměstnance od daně osvobozeny nepeněžní příjmy na odborný rozvoj související s předmětem daně, nebo nepeněžní příjmy na rekvalifikaci.⁹⁹ Aby mohl být příjem osvobozen, musí být splněny dvě podmínky. První podmínkou je povinná úhrada nepeněžního plnění zaměstnavatelem přímo příslušné instituci. Druhou podmínkou je pak předpoklad, že odborný rozvoj zaměstnance musí souviset s předmětem činnosti zaměstnavatele. Jde-li o rekvalifikaci, splnění druhé podmínky není nutností, avšak aby mohlo být toto plnění osvobozeno, musí být hrazeno z FKSP, ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění či na vrub výdajů, které nejsou výdaji na dosažení, zajištění a udržení příjmů.¹⁰⁰ Příjmy plynoucí zaměstnancům v této souvislosti (jako mzda, plat, odměna nebo náhrada za ušlý příjem a jiná **peněžní** plnění pro zaměstnance v tomto ohledu), od daně z příjmů **osvobozeny nejsou**.¹⁰¹

1.5.5 Příspěvky na sport, kulturu a rekreace

Mezi další hojně poskytované benefity se řadí i příspěvky na volnočasové aktivity, o které je zejména v posledních letech velký zájem. Může se jednat například o poskytnutí permanentek, voucherů, vstupenek, rekreačních poukazů atp. Opět zde z daňového pohledu velmi záleží na tom, zda je benefit poskytován v **peněžní či nepeněžní** formě.

⁹⁸ MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*, s. 86-87.

⁹⁹ Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, v platném znění. § 6 odst. 9 písm. a)

¹⁰⁰ MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*, s. 84-85.

¹⁰¹ Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, v platném znění. § 6 odst. 9 písm. a)

Daňové řešení u zaměstnavatele:

Nepeněžní příspěvky poskytované zaměstnavatelem na kulturní pořady, zájezdy, sportovní akce a tištěné knihy (s výjimkou těch, jejichž reklama přesahuje 50 % plochy) a dále možnosti využívat rekreační, zdravotnická a vzdělávací střediska, knihovny, tělovýchovná a sportovní zařízení jsou **nedaňovými náklady**.¹⁰² Výjimku tvoří náklady na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví zaměstnanců a zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců vynaložené na bezpečnost a ochranu zdraví při práci a hygienické vybavení pracovišť, na pořízení ochranných nápojů, pracovnělékařské služby poskytované dle zvláštních předpisů a náklady na lékařské prohlídky a vyšetření dle zvláštních předpisů nehrazené zdravotní pojišťovnou. Tyto náklady jsou **daňově uznatelné**.¹⁰³ **Peněžní** příspěvky na volnočasové aktivity představují v celé výši **daňový náklad** zaměstnavatele, pokud je tak sjednáno v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu, pracovní či jiné smlouvě uzavřené se zaměstnancem.¹⁰⁴

Daňové řešení u zaměstnance:

V případě, že je zaměstnanci přispíváno na volnočasové aktivity, je zde opět velký rozdíl mezi **peněžním a nepeněžním** plněním. Odpovědi na daňové otázky nalezneme v § 6 odst. 9 písm. d) ZDP. **Nepeněžní** příspěvky poskytované zaměstnancům nebo jejich rodinným příslušníkům jsou od daně z příjmů **osvobozeny**. Musí být však poskytovány z FKSP, sociálního fondu, ze zisku po zdanění nebo na vrub nedaňových výdajů. Jedná se o:

- příspěvky na kulturní a sportovní akce,
- příspěvky na tištěné knihy (s reklamou, která nepřesahuje 50 % plochy),
- pořízení zboží/služeb od zdravotnických zařízení (zdravotní, léčebný, hygienický materiál atp.) a použití vzdělávacích či rekreačních středisek,
- využití zařízení pro péči o děti v předškolním věku, knihoven zaměstnavatele, tělovýchovných a sportovních zařízení.

V případě poskytnutí **nepeněžního** příspěvku na **rekreaci či zájezd** je u zaměstnance osvobozena od daně pouze částka do maximální výše **20 000 Kč** za zdaňovací období.¹⁰⁵

¹⁰² Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, v platném znění. § 25 odst. 1 písm. h) bod 1-2

¹⁰³ Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, v platném znění. § 24 odst. 2 písm. j) bod 1-2

¹⁰⁴ MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*, s. 128.

¹⁰⁵ Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, v platném znění. § 6 odst. 9 písm. d)

Částka přesahující limit by byla zdaněna daní z příjmu a vstoupila by do vyměřovacího základu pro odvod pojistného. Osvobození se tedy vztahuje převážně na nepeněžní plnění, a to **v jakékoli výši** (mimo limitu pro rekreaci a zájezd).

Peněžní plnění jsou **zdanitelným příjmem** zaměstnance a budou také zahrnuty do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

2 ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU BENEFITŮ VE VYBRANÉ SPOLEČNOSTI

K analýze poskytovaných zaměstnaneckých benefitů byla zvolena společnost IMPROMAT-COMPUTER, s. r. o., která se zabývá infrastrukturou informačních technologií a nachází se ve Zlíně. Společnost byla vybrána především kvůli dobré přístupnosti dat ekonomického oddělení, kde pracuje jeden z mých rodinných příslušníků. Ve společnosti IMPROMAT-COMPUTER, s. r. o. jsem byla již dvakrát na odborné praxi, tudíž mám s chodem společnosti zkušenosti a znám zdejší systém účtování. Analýza vychází ze skutečných interních údajů společnosti za účetní období 1.4.2018 – 31.3.2019.

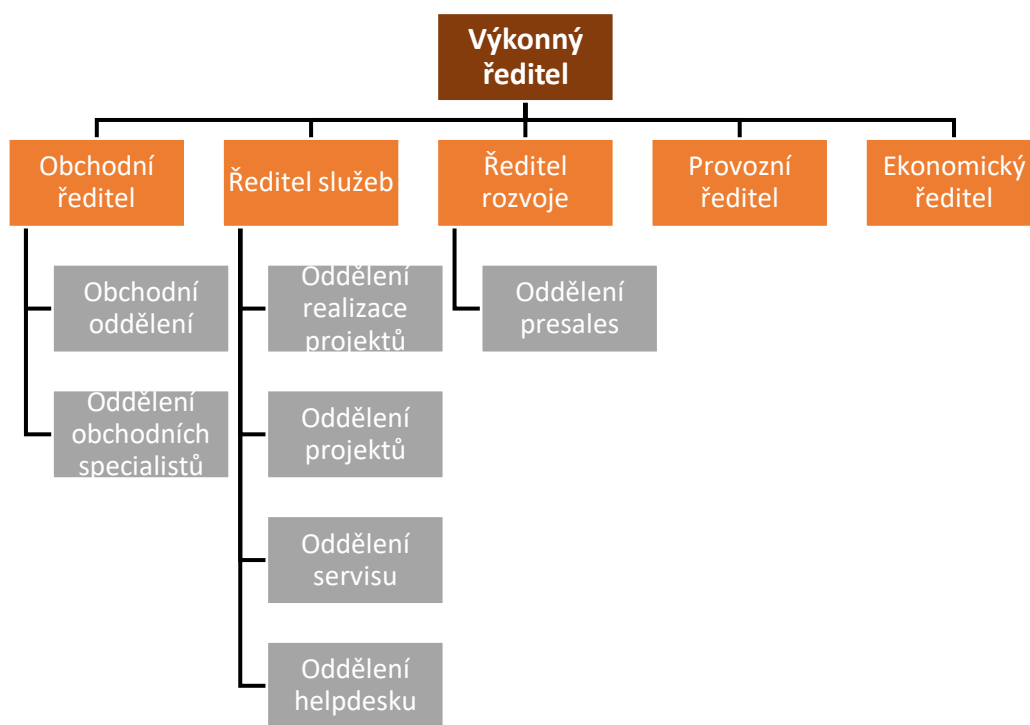
2.1 Charakteristika společnosti a její organizační struktura

Společnost IMPROMAT-COMPUTER, s. r. o. na českém i slovenském trhu působí jako významný poskytovatel infrastrukturních služeb v oblasti informačních a komunikačních technologií (ICT). Je členem skupiny IMPROMAT, která se rozděluje na oddíl pro infrastrukturu informačních technologií a oddíl klimatizací (IMPROMAT KLIMA). Společnost IMPROMAT-COMPUTER, s. r. o. poskytuje široké portfolio služeb, které řeší požadavky na informační technologie od návrhů řešení, realizaci, až po provoz, správu, obnovu či úplný outsourcing.

Společnost byla založena v roce 1992 jako společnost s ručením omezeným. Za tuto dobu již uzavřela několik partnerství s významnými společnostmi, např. s HPE Gold Partner, HP First Platinum, IBM Silver Business Partner, Microsoft Gold Competency Partner a dalšími. Je vedena u Krajského soudu v Brně. Hlavní sídlo společnosti se nachází ve Zlíně, kde je soustředěno její vedení, centrální servisní dispečink a hlavní odborně technická kancelář. Vedlejší sídlo, které se využívá k poskytování systémových a servisních služeb zejména na území Čech, se nachází v Praze. Další pobočky společnosti se nacházejí celkem ve 13 městech České republiky, například v Brně, Olomouci, Ostravě či v Pardubicích, kde ve svých technických kancelářích zaměstnanci poskytují služby a servis pro své zákazníky přímo na místě. Dceřiná společnost IMPROMAT-COMPUTER působí v hlavním městě Slovenska.¹⁰⁶

¹⁰⁶ *Profil společnosti 2019*. IMPROMAT [online]. 2019. [cit. 2020-05-11].
Dostupné z: https://www.impromat.cz/wcd/docs/impromat_computer_profil_2019_cz.pdf

V organizační struktuře se nachází oddělení obchodu, služeb, rozvoje, provozní a ekonomické. Oddělení služeb se dále dělí na menší útvary (oddělení realizace projektů, oddělení projektů, servisu a helpdesku). V současné době společnost zaměstnává 113 zaměstnanců včetně řídicích pracovníků, největší procento zauímají technici. Společnost má tři společníky, kteří přispěli vkladem základního kapitálu 600 000 Kč. Nejvyšší vklad vložila společnost IMPROMAT INT., s. r. o. Všechny vklady již byly splaceny. Statutárním orgánem společnosti je jeden jednatel, který za společnost od jejího vzniku jedná a podepisuje samostatně: RNDr. Petr Kožela.¹⁰⁷



Obrázek č. 3: Organizační struktura společnosti¹⁰⁸

¹⁰⁷ Zpracováno dle výroční zprávy za rok 2018-2019 a zakladatelských dokumentů.

¹⁰⁸ Vlastní zpracování dle výroční zprávy za účetní období 2018-2019.

2.2 Ekonomická situace

Společnost IMPROMAT-COMPUTER, s. r. o. pravidelně zveřejňuje účetní závěrky a výroční zprávy ve sbírce listin obchodního rejstříku. Za účetní období se považuje **hospodářský rok**, počínaje 1.4. a konče 31.3. daného roku.

Za uplynulé účetní období bylo hospodaření společnosti zakončeno ziskem po zdanění 20 121 000 Kč, což je nárůst přibližně o 46 % oproti předešlému účetnímu období. Čistý obrat oproti minulému účetnímu období mírně vzrostl o 15 %, na částku 785 681 000 Kč. Vývoje výsledků hospodaření po zdanění a čistého obratu za poslední čtyři účetní období jsou graficky zpracovány níže.



Graf č. 2 Vývoj výsledků hospodaření po zdanění (v tis. Kč)¹⁰⁹

Kolísající výsledky hospodaření zapříčinily především situace, kdy ve zdaňovacím období 2016/2017 a 2018/2019 došlo k výraznému nárůstu tržeb uzavřením víceletých smluv na software (produkty VNWare, MS licence a následné podpory k těmto produktům) oproti předešlému zdaňovacímu období.

¹⁰⁹ Vlastní zpracování dle údajů zjištěných z výročních zpráv.



Graf č. 3: Vývoj čistých obrátů (v tis. Kč)¹¹⁰

Počet zaměstnanců se v posledních letech výrazně nemění. Dle poslední výroční zprávy počet vzrostl pouze o 10 zaměstnanců oproti minulému období. Naprostou většinu zaměstnanců tvoří technici, jejichž počet se pohybuje okolo čísla 100.¹¹¹ Vývoj počtu zaměstnanců, objemu mzdových nákladů a nákladů na sociální a zdravotní pojištění v letech zobrazuje následující tabulka.

Tabulka č. 11: Vývoj počtu zaměstnanců, objemu mzdových nákladů a nákladů na zákonné pojištění¹¹²

	2016/2017	2017/2018	2018/2019
Počet zaměstnanců	99	103	113
Mzdové náklady	46 030 000,00 Kč	50 916 000,00 Kč	54 906 000,00 Kč
Náklady na sociální a zdravotní pojištění	15 581 000,00 Kč	17 230 000,00 Kč	18 534 000,00 Kč

2.3 Popis a rozbor zaměstnaneckých benefitů ve společnosti

IMPROMAT-COMPUTER, s. r. o. nabízí svým zaměstnancům velké množství benefitů, které budou v této kapitole podrobněji popsány. Jejich poskytování vychází zejména z vnitřní směrnice společnosti, resp. z mzdového předpisu a motivačního systému. Veškeré benefity, které jsou daňovými náklady, jsou poskytovány na vrub nákladů

¹¹⁰ Vlastní zpracování dle údajů zjištěných z výročních zpráv.

¹¹¹ Zpracováno dle výroční zprávy 2018-2019 a interních dat společnosti.

¹¹² Vlastní zpracování dle údajů zjištěných z výročních zpráv.

zahrnovaných do základu daně. Ostatní nedaňové náklady se v rámci benefitů hradí ze zisku po zdanění.

2.3.1 Příspěvek na stravování

Stravování všech zaměstnanců je umožněno v restauračních zařízeních prostřednictvím stravenek nakupovaných od společnosti Up Chéque Déjeuner. Nominální hodnota stravenky činí 120 Kč. Příspěvky na stravování nejsou poskytovány zaměstnancům na mateřské či rodičovské dovolené. Zaměstnanci mají možnost nevyužívat stravenky vůbec. Zaměstnavatel přispívá zaměstnancům z nominální hodnoty stravenek celkem 70 Kč, z toho 55 % (66 Kč) smí zahrnovat do daňově uznatelných výdajů (analytický účet 527.200), 4 Kč jsou pak nedaňovým výdajem (analytický účet 528.100). Zbývající část společnost předepisuje zaměstnancům k úhradě srážkou z jejich čisté mzdy. Společnost vydává stravenky všem zaměstnancům dopředu na aktuální měsíc vždy 5. den v měsíci, přičemž odečte dny nepřítomnosti zaměstnance (dovolená, pracovní neschopnost, pracovní cesta). Počet stravenek, které zaměstnanec dostane, se tudíž odvíjí od počtu jeho odpracovaných dní. Zaměstnancům na pracovní cestě trvající 5 až 12 hodin vzniká nárok na stravné dle § 163 ZP v maximální výši 70 % stravného, přičemž společnost poskytuje zaměstnanci 97 Kč za jeden kalendářní den pracovní cesty, což je nejvyšší možná výše stravného pro rok 2019.¹¹³

Tabulka č. 12: Účetní řešení stravenek ve společnosti¹¹⁴

Účetní případ	Částka	MD	D
Faktura za stravenky	120,00 Kč	213	321
Výdej stravenek:			
• daňově uznatelný náklad zaměstnavatele (55 %),	66,00 Kč	527.200	213
• příspěvek zaměstnavatele nad limit,	4,00 Kč	528.100	213
• srážka ze mzdy zaměstnance.	50,00 Kč	335	213
Úhrada zaměstnancem	50,00 Kč	331	335
Úhrada faktury	120,00 Kč	321	221

¹¹³ Vlastní zpracování dle mzdového předpisu a motivačního předpisu a interních dat společnosti.

¹¹⁴ Vlastní zpracování.

2.3.2 Příspěvek na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění

Splňují-li zaměstnanci podmínky uvedené ve vnitřním předpisu zaměstnavatele, společnost jim přispívá na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění.

Na příspěvky na penzijní připojištění mají nárok pouze zaměstnanci, kteří mají ve společnosti pracovní poměr delší než dva roky, pokud nejsou ve výpovědi nebo nečerpají mateřskou či rodičovskou dovolenou. Zaměstnanec zároveň musí odpracovat celý měsíc. Další podmínkou pro poskytování příspěvku je, že si zaměstnanec musí sám přispívat minimální částkou 100 Kč měsíčně. Vlastní příspěvek může být na základě žádosti zaměstnanci strháván ze mzdy. Při splnění uvedených podmínek zaměstnavatel přispívá zaměstnanci částkou 1 000 Kč měsíčně. Zaměstnavatel může dle § 6 odst. 9 písm. p) bod 1 ZDP přispívat na jednoho zaměstnance do maximální výše 50 000 Kč ročně za jednoho zaměstnance, kterou si může uplatnit jako daňově uznatelný náklad. Pro zaměstnance je tento příspěvek do limitu osvobozen od daně z příjmů a není zahrnován do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění. Daňový základ si zaměstnanec může snížit od 12 000 Kč až do částky 24 000 Kč. Příspěvek na penzijní připojištění společnost účtuje jako daňově uznatelný náklad na analytický účet 527.100.

Na příspěvek na soukromé životní pojištění mají nárok všichni zaměstnanci, kteří u společnosti pracují déle jak pět let, jestliže nejsou ve výpovědi nebo nečerpají mateřskou či rodičovskou dovolenou. Příspěvek zaměstnavatele činí 8 000 Kč ročně, v případě, že chce zaměstnanec dostávat příspěvky měsíčně, činí příspěvek 666 Kč za měsíc. Jestliže zaměstnanec nemá sjednáno životní pojištění, může mu být o celou výši životního pojištění příspěvek navýšen na penzijní pojištění. Zaměstnavatel může přispívat dle § 6 odst. 9 písm. p) bod 3 ZDP maximální částkou 50 000 Kč ročně pro jednoho zaměstnance, stejně jako u penzijního připojištění. Společnost příspěvek na soukromé životní pojištění účtuje jako daňově uznatelný náklad na analytický účet 527.300. Pro zaměstnance jsou tyto příspěvky do limitu osvobozeny od daně z příjmů a nezahrnují se do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění. Zaměstnanec si může uplatnit daňový odpočet jen v případě, že smlouva o životním pojištění neumožňuje průběžný výběr naspořených prostředků.¹¹⁵

¹¹⁵ Vlastní zpracování dle mzdového předpisu a motivačního předpisu a interních dat společnosti.

2.3.3 Dodatečná dovolená

Dle § 213 ZP náleží zaměstnancům řádná dovolená v rozsahu 20 pracovních dní za kalendářní rok. Nad rámec zákona mají zaměstnanci nárok na dodatečnou dovolenou plus 5 pracovních dní za kalendářní rok, a to bez ohledu na délku jejich pracovního poměru ve společnosti. Bez nároku čerpání dodatečné dovolené jsou však zaměstnanci ve výpovědi, na mateřské či rodičovské dovolené. Žádost o dny dovolené navíc zaměstnanci podávají vždy předem, jelikož musí být schválena příslušným nadřízeným, případně vedením společnosti. Délka udělené dovolené musí být alespoň ½ dne. Nevyčerpaná dovolená lze převést do dalšího období, avšak preferuje se čerpání dovolené v určeném kalendářním roce. Výše náhrady mzdy za dodatečnou dovolenou je stejná jako u čerpání řádné dovolené. Dodatečná dovolená je pro zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem. Pro zaměstnance jsou dny dodatečné dovolené zdanitelným příjmem, který vstupuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění.¹¹⁶

2.3.4 Vzdělávání

Společnost svým zaměstnancům nabízí řadu benefitů v oblasti vzdělávání. Mimo odborných školení a kurzů pro vedoucí zaměstnance, které souvisí s předmětem činnosti, společnost poskytuje také možnost skupinové výuky anglického jazyka. Veškeré náklady na jazykové kurzy hradí zaměstnavatel. Konají se v pracovní době, zpravidla čtyřikrát do týdne, kdy do firmy dojíždí externí lektor. Především výuka angličtiny je u zaměstnanců velmi využívaným benefitem. Pro společnost tento typ benefitů představuje především zvýšení kvalifikace zaměstnanců, jelikož alespoň základní znalost anglického jazyka řadí mezi podmínky pro přijetí nových zaměstnanců. Náklady na výuku společnost účtuje jako daňově uznatelné. Pro zaměstnance se toto nepeněžní plnění nezahrnuje do základu daně ani do vyměřovacího základu pro odvody pojistného. O benefitech v oblasti vzdělávání účtuje společnost na analytickém účtu 518.132.¹¹⁷

¹¹⁶ Vlastní zpracování dle mzdového předpisu a motivačního předpisu a interních dat společnosti.

¹¹⁷ Vlastní zpracování dle interních dat společnosti.

2.3.5 Odběr zboží za zvýhodněné ceny

Další zaměstnaneckou výhodou, kterou společnost poskytuje, je možnost odběru zboží za snížené ceny. Jedná se především o již vyřazené notebooky nebo o jiné zboží, blížící se lhůtě upotřebitelnosti. Výše slevy je stanovena na základě kalkulace nákladů. Z účetního hlediska jde o běžnou tržbu z prodeje, tudíž se zaměstnanci vystavuje faktura. Tento druh benefitu je ve společnosti velmi oblíbený, jde sice o nepeněžní příjem, avšak rozdíl nevstupuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění.¹¹⁸

2.3.6 Služební vozidlo a jiné hmotné benefity

Společnost má ve svém majetku osobní automobily, které zaměstnanci využívají pro firemní účely. Na služební vozidlo mají nárok zaměstnanci, kteří o něj zažádají. Přednost se dává zpravidla zaměstnancům na vyšších pozicích a těm, jejichž činnost služební vozidlo vyžaduje. Vozidla slouží především k firemním účelům, na základě povolení žádosti však zaměstnanci mohou vozidlo využívat i soukromě (např. na dovolenou), a to dle § 6 odst. 6 ZDP. K jejich hrubé mzdě je každý měsíc připočteno 1 % vstupní ceny automobilu včetně DPH jako nepeněžní plnění. Zaměstnanci tedy z této částky odvádí zálohy na daň z příjmů i sociální a zdravotní pojištění. Této výhody využívá jen 10 % zaměstnanců, jedná se tedy pouze o okrajovou záležitost.

Dále společnost poskytuje všem svým zaměstnancům služební telefony a notebooky, a to i k soukromým účelům. Zaměstnancům i jejich rodinným příslušníkům je poskytován firemní tarif, jehož výše se pohybuje kolem 350 Kč měsíčně na jeden telefon. Náklady na služby operátora hradí zaměstnancům v celé výši zaměstnavatel, rodinní příslušníci si náklady hradí sami.¹¹⁹

2.3.7 Flexibilní pracovní doba a možnost home office

Zaměstnanci mohou využít flexibilní pracovní doby, ale v době mezi 9. a 16. hodinou musí být přítomni na svém pracovišti. Začátek i konec pracovní doby si zaměstnanci mohou volit dle vlastní potřeby. Společnost také povoluje občasnou práci z domova (home office), kterou individuálně schvaluje vedení. Zaměstnanec musí být ve své běžné

¹¹⁸ Vlastní zpracování dle interních dat společnosti.

¹¹⁹ Vlastní zpracování dle interních dat společnosti.

pracovní době dostupný na telefonu, e-mailu či na jiném komunikačním kanále, který společnost využívá ke spojení se zaměstnanci. Zaměstnanci, kteří pracují z domova, nemají nárok na mzdu za práci přesčas. Tento typ benefitů nelze z daňového hlediska nijak posuzovat, jelikož jde buď o přesunutí místa výkonu práce zaměstnance, či o sníženou/zvýšenou pracovní dobu, a společnosti tak nevznikají žádné náklady navíc.¹²⁰

2.3.8 Nealkoholické nápoje na pracovišti

Všem zaměstnancům je ve společnosti zajišťován pitný režim nad rámec stanovený zákonem dle § 104 odst. 3 ZP. Na pracovišti se nachází společná firemní kuchyňka, která je vybavena kávovarem a varnými konvicemi. Společnost ze svých finančních prostředků nakupuje pro zaměstnance kávu, čaj a jiné nealkoholické nápoje. Tyto výdaje jsou zaměstnavatelem hrazeny na vrub nedaňových nákladů na analytický účet 513.100. U zaměstnanců se jedná o příjmy osvobozené od základu daně, které se nezahrnují do vyměřovacího základu pro odvody pojistného na sociální a zdravotní pojištění.¹²¹

2.3.9 13. plat

Společnost svým zaměstnancům, kteří odpracovali celý rok, nabízí i 13. plat, který vypočítává z jejího celkového hospodářského výsledku. Zpravidla bývá rozdělen na dvě části, tzn. je vyplácen v polovině a na konci období. Ve společnosti je na něj pohlíženo jako na jeden z nejoblíbenějších benefitů. Společnosti však znatelně zvyšuje mzdové náklady, a proto je vyplácen jen na základě dobrých ekonomických výsledků.¹²²

2.3.10 Zaměstnanecké půjčky

Na zaměstnaneckou půjčku má nárok každý zaměstnanec. Zaměstnanec může požádat o několik půjček, přičemž jejich úhrn nesmí ročně překročit stanovený limit 100 000 Kč. Půjčky mohou sloužit pouze k bytovým účelům a musí být zaměstnancem vráceny do 3 let. Na základě smlouvy společnost poskytuje zaměstnancům návratné půjčky bezúročně. Půjčky mohou zaměstnanci buď měsíčně splácet sami, nebo jim jsou strhávány ze mzdy. Pro zaměstnance je předmětem daně z příjmů fyzických osob pouze peněžní zvýhodnění z bezúročné půjčky. Tento majetkový prospěch je pro ně však od

¹²⁰ Vlastní zpracování dle interních dat společnosti.

¹²¹ Vlastní zpracování dle interních dat společnosti.

¹²² Vlastní zpracování dle interních dat společnosti.

daně osvobozen, jelikož dle § 4a písm. m) bod 3 ZDP jsou osvobozeny všechny majetkové prospěchy, které nepřesáhnou v jednom zdaňovacím období částku 100 000 Kč.¹²³

Tabulka č. 13: Účetní řešení zaměstnaneckých půjček ve společnosti¹²⁴

Účetní případ	MD	D
Pohledávka za zaměstnancem (půjčka)	335	221
Splátka zaměstnancem	221	335
Srážka ze mzdy zaměstnance	331	335

2.4 Porovnání výhodnosti benefitu oproti zvýšení mzdy zaměstnance

Vhodně zvolené zaměstnanecké benefity mohou být pro zaměstnance i pro zaměstnavatele výhodnější než zvýšení mzdy o stejně vysokou částku. Úkolem této kapitoly je znázornit rozdíl výše celkových nákladů zaměstnavatele a čistý příjem zaměstnance. Pro ilustraci použiji následující smyšlený příklad.

Zaměstnanec je svobodný bezdětný muž, který ve společnosti pracuje již 8 let. Uplatňuje si slevu na poplatníka dle § 35ba odst. 1 ZDP. Hrubá mzda zaměstnance za daný měsíc činí 20 000 Kč. Výpočet mzdy včetně účetních operací je znázorněn v tabulce č. 14.

Tabulka č. 14: Výpočet mzdy¹²⁵

Účetní případ	Částka	MD	D
Hrubá mzda	20 000,00 Kč	521	331
Pojistné hrazené zaměstnavatelem (34 %)	6 800,00 Kč	524	336
Superhrubá mzda	26 800,00 Kč		
Základ pro výpočet zálohy na daň	26 800,00 Kč		
Záloha na daň z příjmů (15 %)	4 020,00 Kč		
Sleva na dani (poplatník)	2 070,00 Kč		
Záloha na daň po slevách	1 950,00 Kč	331	342
Pojistné hrazené zaměstnancem (11 %)	2 200,00 Kč	331	336
Čistá mzda	15 850,00 Kč	331	221

¹²³ Vlastní zpracování dle interních dat společnosti.

¹²⁴ Vlastní zpracování.

¹²⁵ Vlastní zpracování.

Z tabulky plyne, že daňové náklady zaměstnavatele na tohoto zaměstnance představují částku 26 800 Kč, z toho 6 800 Kč činí výše zákonného pojistného, které za zaměstnance hradí zaměstnavatel. Hrubá mzda je ponížena o zálohu na daň z příjmů ze závislé činnosti a o zákonné pojistné hrazené zaměstnancem. Čistá mzda zaměstnance ve výsledku činí 15 850 Kč.

Příklad je zaměřen na poskytnutí **příspěvku na životní pojištění**, které si zaměstnanec nechává vyplácet měsíčně. Zaměstnanec splnil všechny podmínky pro poskytnutí příspěvku na životní pojištění, tj. odpracoval ve firmě více než 5 let a není ve výpovědi. Příspěvek za daný měsíc ve výši 666 Kč byl zaměstnanci vyplacen na jeho účet u penzijního fondu či penzijní společnosti. Pro zaměstnavatele jsou tyto příspěvky daňově účinným nákladem, na straně zaměstnance se jedná o osvobozený příjem, který se nezahrnuje do vyměřovacích základů pro odvod pojistného. Zjednodušený výpočet nákladů zaměstnavatele znázorňuje tabulka č. 15.

Tabulka č. 15: Poskytnutí příspěvku na životní pojištění¹²⁶

Účetní případ	Částka	MD	D
Hrubá mzda	20 000,00 Kč	521	331
Pojistné hrazené zaměstnavatelem (34 %)	6 800,00 Kč	524	336
Příspěvek na životní pojištění	666,00 Kč	527.300	333
Celkové náklady zaměstnavatele	27 466,00 Kč		

Výše pojistného hrazeného zaměstnavatelem zůstává ve stejné výši. Celkové náklady zaměstnavatele na tohoto zaměstnance činí 27 466 Kč.

Tabulka č. 16: Výpočet čisté mzdy zaměstnance s přijatým benefitem¹²⁷

Účetní případ	Částka
Hrubá mzda	20 000,00 Kč
Záloha na daň po slevách	- 1 950,00 Kč
Pojistné hrazené zaměstnancem (11 %)	- 2 200,00 Kč
Čistá mzda	15 850,00 Kč
Příspěvek na životní pojištění	666,00 Kč
Celkové příjmy zaměstnance	16 466,00 Kč

¹²⁶ Vlastní zpracování.

¹²⁷ Vlastní zpracování.

Čistou mzdu zaměstnavatele zvýšil příspěvek na životní pojištění díky daňovému zvýhodnění o částku 666 Kč. Tato částka sice není okamžitě likvidní, avšak pro zaměstnance představuje příjem v budoucnosti, díky čemuž ji lze považovat za formu čistého příjmu. Výše zálohy na daň po slevách a pojistné hrazené zaměstnancem zůstávají beze změn.

Zvýšení hrubé mzdy zaměstnance

Zaměstnavatel místo poskytnutí příspěvku na životní pojištění zaměstnanci zvyšuje jeho hrubou mzdu o částku 666 Kč. Výpočet bude znázorněn v tabulce č. 17.

Tabulka č. 17: Zvýšení hrubé mzdy¹²⁸

Účetní případ	Částka	MD	D
Zvýšená hrubá mzda o příspěvek	20 666,00 Kč	521	331
Pojistné hrazené zaměstnavatelem (34 %)	7 027,00 Kč	524	336
Celkové náklady zaměstnavatele	27 693,00 Kč		

V případě zvyšování hrubé mzdy jsou celkové náklady zaměstnavatele na tohoto zaměstnance vyšší o **227 Kč**, a to díky tomu, že zaměstnavatel z vyšší hrubé mzdy odvedl za zaměstnance vyšší pojistné. Výše pojistného hrazeného zaměstnavatelem zůstává stejná.

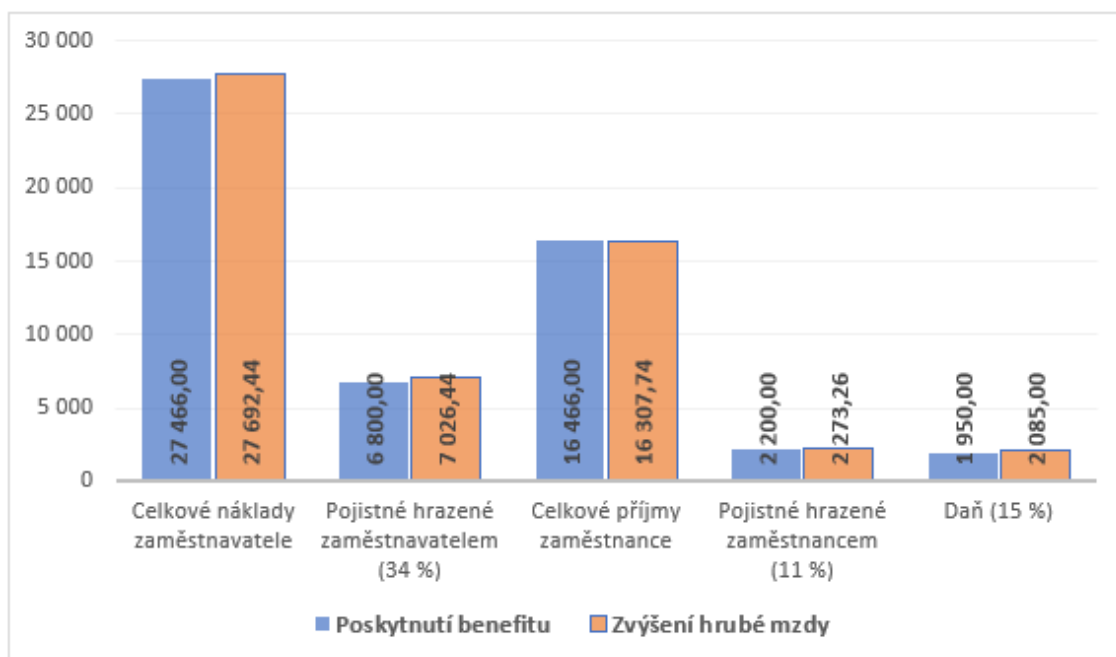
Tabulka č. 18: Výpočet čisté mzdy zaměstnance po navýšení hrubé mzdy o příspěvek na životní pojištění¹²⁹

Účetní případ	Částka
Zvýšená hrubá mzda o příspěvek	20 666,00 Kč
Záloha na daň po slevách	- 2 085,00 Kč
Pojistné hrazené zaměstnancem (11 %)	- 2 274,00 Kč
Čistá mzda	16 308,00 Kč

V případě zvýšení hrubé mzdy zaměstnance o příspěvek 666 Kč je jeho čistá mzda o **158 Kč** nižší, než kdyby byl příspěvek poskytován na účet u penzijního fondu či penzijní společnosti. Záloha na daň, která je zaměstnanci stržena, se zvýšila o **135 Kč**. Odvod na zákonné pojistné se zaměstnanci taktéž zvýší, a to o **74 Kč**.

¹²⁸ Vlastní zpracování.

¹²⁹ Vlastní zpracování.



Graf č. 4: Srovnání poskytnutí příspěvku na životní pojištění versus zvýšení hrubé mzdy na náklady zaměstnavatele a příjmy zaměstnance¹³⁰

¹³⁰ Vlastní zpracování.

3 NÁVRHY OPTIMALIZACE SYSTÉMU BENEFITŮ VE SPOLEČNOSTI

Následující kapitola je zaměřena především na vlastní zhodnocení a navrhované řešení v oblasti poskytování benefitů ve společnosti IMPROMAT-COMPUTER, s. r. o. Kapitola je rozdělena do tří částí. V první části budou znázorněny výsledky dotazníkového šetření. Druhá část obsahuje stručné porovnání systémů zaměstnaneckých benefitů v soukromém sektoru a ve státní správě. Třetí část se zabývá popisem vlastních návrhů změn a optimalizace současného systému benefitů ve vybrané společnosti, a to zejména z hlediska daňové výhodnosti pro společnost i z hlediska zájmů zaměstnanců, které byly zjištěny z dotazníkového šetření.

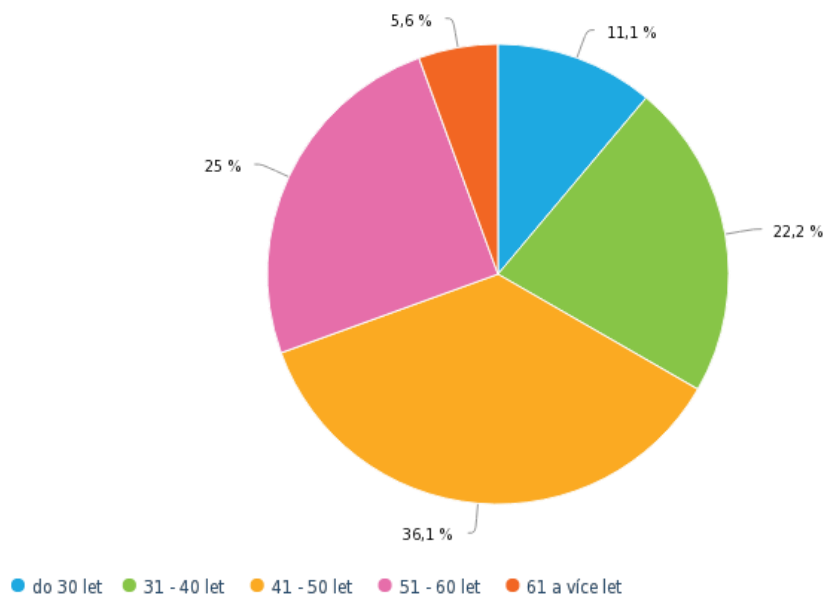
3.1 Výsledky dotazníkového šetření

V březnu letošního roku bylo se souhlasem vedení společnosti provedeno anonymní dotazníkové šetření, které bylo zaměřeno zejména na spokojenost zaměstnanců s poskytovanými benefity. Dotazníky byly rozeslány v online podobě přes internetový portál *Survio.com*, a to primárně zaměstnancům vybrané společnosti IMPROMAT-COMPUTER, s. r. o. Hlavním cílem dotazníkového šetření bylo zjistit, nakolik jsou zaměstnanci vybrané společnosti spokojeni s nabízenými benefity, které benefity jsou ze strany zaměstnanců těmi nejžádanějšími a které naopak zaměstnanci postrádají či je považují za zbytečné. Dotazníky byly rozeslány i zaměstnancům celního úřadu ve Zlíně pro stručné porovnání systému zaměstnaneckých benefitů soukromého sektoru a státní správy. Po dohodě s vedením společnosti byly dotazníky rozeslány všem zaměstnancům společnosti IMPROMAT-COMPUTER, s. r. o. Vzhledem k vzniklé epidemiologické situaci COVID-19 dotazník vyplnilo pouze 37 respondentů, což je téměř 33 % z celkového počtu oslovených zaměstnanců, jelikož naprosté většině byla nařízena práce z domova. Ze státní správy bylo vyplněno celkem 44 dotazníků z 85 rozeslaných, tedy 52 %. V následující části budou dotazníky vyplněné zaměstnanci společnosti IMPROMAT-COMPUTER, s. r. o. stručně okomentovány a některé i graficky znázorněny.

Otázka č. 1: Vaše pohlaví.

Na dotazník odpovědělo 55,6 % mužů a 44,4 % žen. Ve společnosti se nachází více zaměstnanců mužského pohlaví, jedná se především o techniky a zaměstnance obchodního oddělení.

Otázka č. 2: Váš věk.

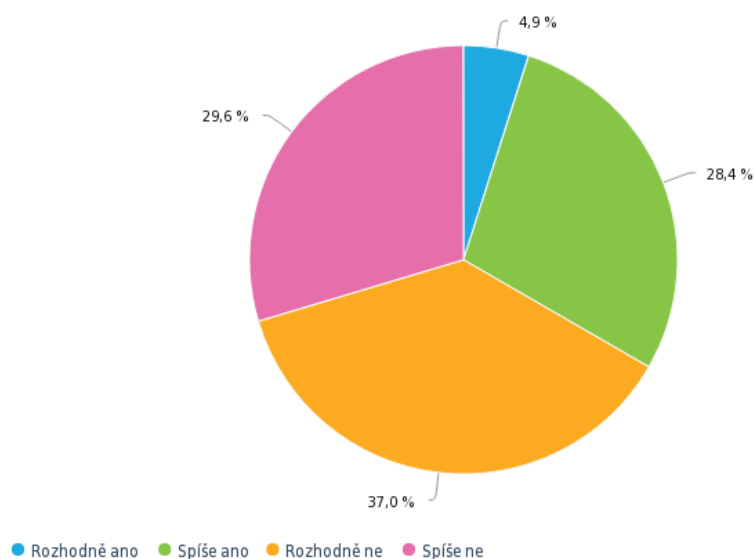


Graf č. 5: Věková kategorie respondentů¹³¹

Jelikož se ve společnosti již několik let počet zaměstnanců výrazně nemění, přes 66 % zaměstnanců je starších 40 let. V technickém oddělení pracuje nejvyšší počet zaměstnanců do 30 let.

¹³¹ Dotazník spokojenosti se zaměstnaneckými benefity. Survio [online]. 2020. [cit. 2020-05-11]. Dostupné z: <https://my.survio.com/U0N8H1B8S6S9P5J8G1X7/designer>.

Otázka č. 3: Byly pro Vás zaměstnanecké benefity důležitým kritériem při volbě zaměstnání?



Graf č. 6: Míra důležitosti zaměstnaneckých benefitů¹³²

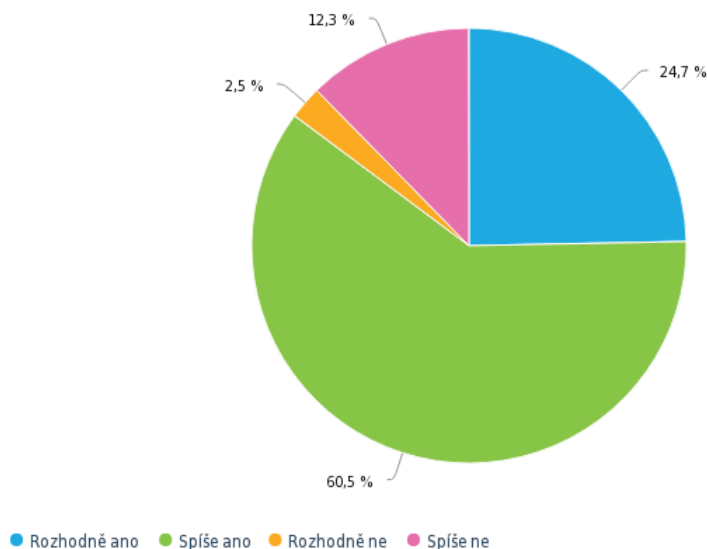
Na otázku, zda pro zaměstnance byly benefity rozhodující při volbě zaměstnání, odpovědělo téměř 67 % zaměstnanců negativně. Pro zaměstnance je tak prvořadá výše mzdového ohodnocení. Při detailnějším průzkumu bylo zjištěno, že benefity jsou podstatné při volbě zaměstnání zejména pro mladší generaci (lidé ve věku do 30 let).

Otázka č. 4: Pracujete v soukromém sektoru či ve státní správě?

Tato otázka byla stěžejní pro porovnání systémů benefitů soukromého sektoru a veřejné správy, kterým se bude zabývat následující kapitola. 54,3 % respondentů pracuje ve státní správě, 45,7 % pak v analyzované společnosti.

¹³² Dotazník spokojenosti se zaměstnaneckými benefity. Survio [online]. 2020. [cit. 2020-05-11]. Dostupné z: <https://my.survio.com/U0N8H1B8S6S9P5J8G1X7/designer>.

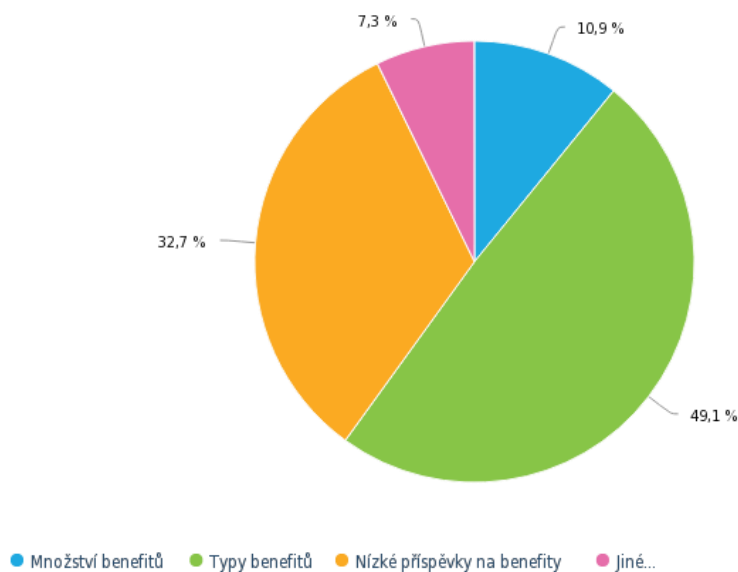
Otázka č. 5: Jste spokojen/a s programem zaměstnaneckých benefitů, které Vám v současné době zaměstnavatel poskytuje?



Graf č. 7: Spokojenost se zaměstnaneckými benefity¹³³

Dle výsledků je 85,2 % respondentů spokojeno se současným stavem benefitů.

Otázka č. 6: Jestliže nejste spokojen/a, z jakého důvodu?



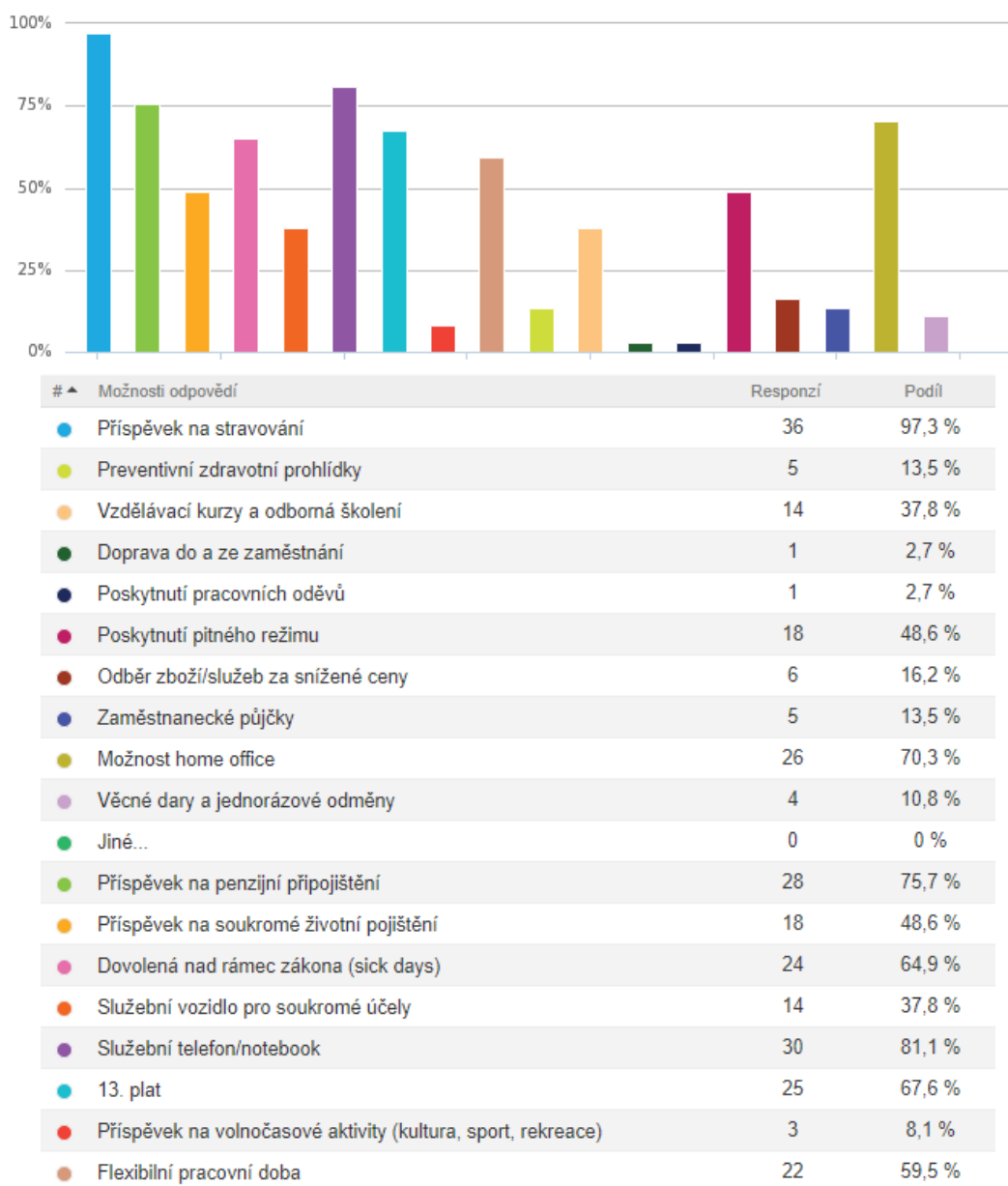
Graf č. 8: Důvody nespokojenosti se zaměstnaneckými benefity¹³⁴

¹³³ Dotazník spokojenosti se zaměstnaneckými benefity. Survio [online]. 2020. [cit. 2020-05-11]. Dostupné z: <https://my.survio.com/U0N8H1B8S6S9P5J8G1X7/designer>.

¹³⁴ Dotazník spokojenosti se zaměstnaneckými benefity. Survio [online]. 2020. [cit. 2020-05-11]. Dostupné z: <https://my.survio.com/U0N8H1B8S6S9P5J8G1X7/designer>.

Z dotazníkového šetření bylo zjištěno, že zaměstnanci nespokojení s benefity jsou především mladí lidé, z čehož lze usoudit, že ve společnosti pracují krátkou dobu a nemají zatím nárok na všechny benefity, které jsou poskytovány zaměstnancům v delším pracovním poměru. Zaměstnanci jsou nespokojeni především s druhy benefitů a s nízkými příspěvky.

Otázka č. 7: Jaké benefity Vám v současné době zaměstnavatel poskytuje?



Graf č. 9: Nabídka benefitů¹³⁵

¹³⁵ Dotazník spokojenosti se zaměstnaneckými benefity. Survio [online]. 2020. [cit. 2020-05-11]. Dostupné z: <https://my.survio.com/U0N8H1B8S6S9P5J8G1X7/designer>.

Tato otázka je spíše subjektivní a vypovídá zejména o tom, jaké povědomí mají zaměstnanci o konkrétním systému benefitů ve společnosti a zda jsou poskytované výhody pro zaměstnance vůbec za výhody považovány. Z grafu vyplývá, že ne všichni zaměstnanci využívají všechny nabízené benefity anebo na ně zatím nemají nárok. Je však zřejmé, že zaměstnanci jsou o systému benefitů ve společnosti málo informováni, jelikož například příspěvky na volnočasové aktivity nejsou poskytovány žádným zaměstnancům, a přesto byly označovány.

Otázka č. 8: Ohodnoťte, prosím, úroveň Vaší spokojenosti s benefity.

Výčet nabízel celkem 18 nejběžnějších benefitů. Z výsledků vyplývá, že jsou zaměstnanci nejvíce spokojeni s příspěvkem na stravování, u kterého odpovědělo 33 respondentů, že je spokojeno, z toho 12 velmi spokojeno a ani jeden zaměstnanec není s daným benefitem nespokojen.

Tabulka č. 19: Spokojenost s příspěvkem na stravování¹³⁶

Příspěvek na stravování	Počet
Velmi spokojen/a	12
Spokojen/a	21
Ani spokojen/a ani nespokojen/a	2
Nespokojen/a	0
Velmi nespokojen/a	0

Dalšími benefity, které zaměstnancům vyhovují, je dovolená nad rámec zákona a příspěvek na penzijní připojištění, kdy je spokojeno 26 respondentů a nikdo neodpověděl záporně.

Celkově z výsledků vyplývá, že jsou zaměstnanci s benefity spokojeni.

Otázka č. 9: Které benefity jsou pro Vás nejdůležitější?

Nejdůležitějším benefitem je jednoznačně 13. plat, který vybralo 64,9 % respondentů. Na druhé místo řadí zaměstnanci příspěvek na penzijní připojištění (54,1 %). Na třetí místo zaměstnanci zařadili příspěvek na stravování a flexibilní pracovní dobu (45,9 %).

¹³⁶ Vlastní zpracování dle: Dotazník spokojenosti se zaměstnaneckými benefity. Survio [online]. 2020. [cit. 2020-05-11]. Dostupné z: <https://my.survio.com/U0N8H1B8S6S9P5J8G1X7/designer>

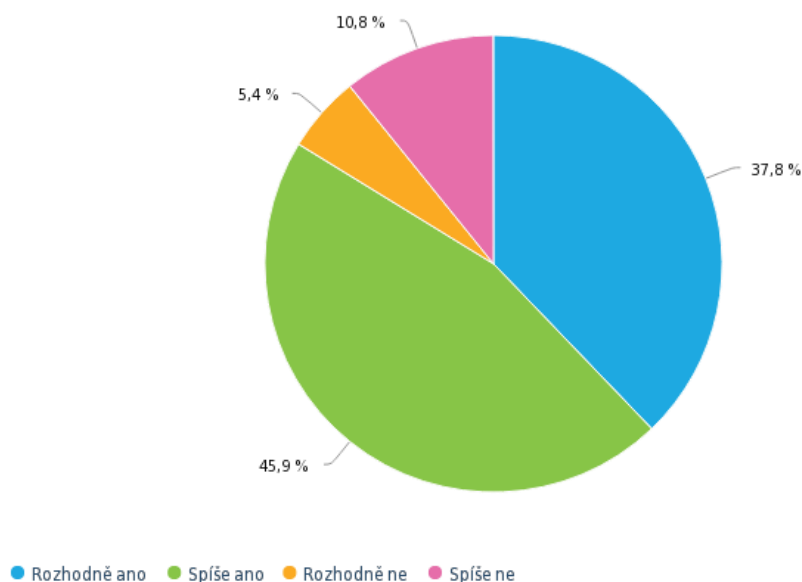
Otázka č. 10: Které benefity byste uvítali?

Z dotazníkového šetření lze zjistit, že by zaměstnanci nejvíce uvítali příspěvky na volnočasové benefity, které jim zaměstnavatel zatím neposkytuje. Celkem tento benefit vybralo 13 zaměstnanců. 10 zaměstnanců pak zvolilo příspěvek na soukromé životní pojištění, na který zřejmě ještě nemají nárok.

Otázka č. 11: Které benefity naopak považujete za zbytečné?

Za nejméně užitečný benefit bylo zvoleno poskytování pracovních oděvů, které se v odpovědích objevilo celkem 22krát. Dalšími zbytečnými benefity jsou podle zaměstnanců preventivní zdravotní prohlídky či doprava do a ze zaměstnání.

Otázka č. 12: Souhlasíte s tím, aby množství benefitů rostlo s délkou pracovního poměru?

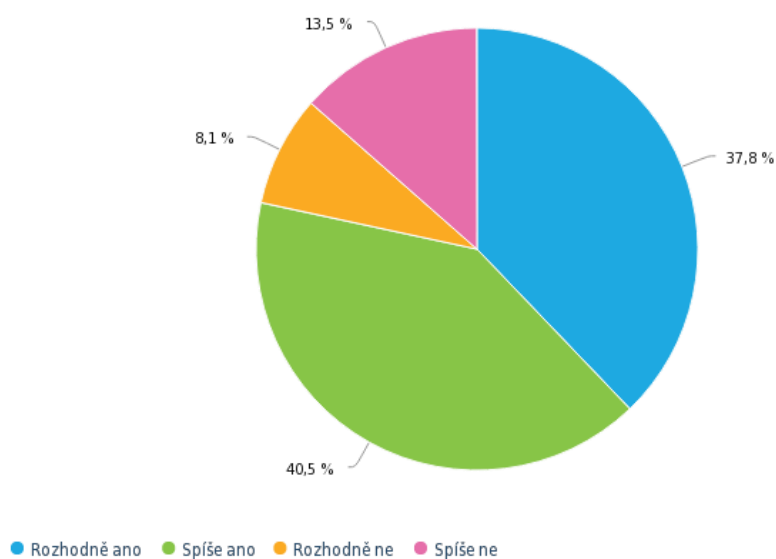


Graf č. 10: Motivační účinek benefitů¹³⁷

83,7 % respondentů by přivítalo, kdyby množství benefitů rostlo s délkou jejich pracovního poměru. Zbývajících 16,2 % respondentů se zvyšováním benefitů s délkou pracovního poměru nesouhlasí, jedná se zejména o zaměstnance ve věku do 30 let.

¹³⁷ Dotazník spokojenosti se zaměstnaneckými benefity. Survio [online]. 2020. [cit. 2020-05-11]. Dostupné z: <https://my.survio.com/U0N8H1B8S6S9P5J8G1X7/designer>

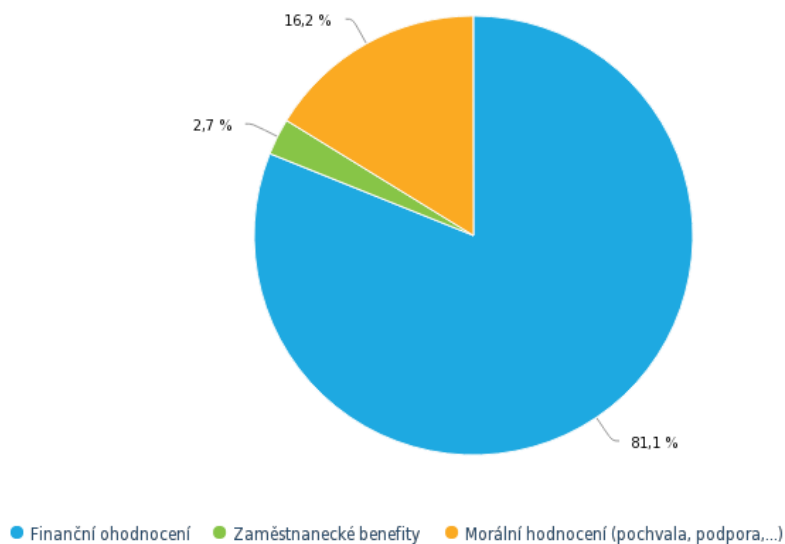
Otázka č. 13: Souhlasíte s tím, aby množství benefitů rostlo s pracovním výkonem?



Graf č. 11: Motivační účinek benefitů¹³⁸

Na otázku, zda by mělo množství benefitů odpovídat pracovnímu výkonu zaměstnance, bylo odpovězeno ze 78,3 % kladně. Zbývajících 21,6 % respondentů s tímto návrhem nesouhlasí, tentokrát se jednalo zejména o zaměstnance ve věku od 40 let.

Otázka č. 14: Co Vás nejvíce motivuje k lepšímu pracovnímu výkonu?



Graf č. 12: Motivační faktory zaměstnanců¹³⁹

¹³⁸ Dotazník spokojenosti se zaměstnaneckými benefity. Survio [online]. 2020. [cit. 2020-05-11]. Dostupné z: <https://my.survio.com/U0N8H1B8S6S9P5J8G1X7/designer>

¹³⁹ Dotazník spokojenosti se zaměstnaneckými benefity. Survio [online]. 2020. [cit. 2020-05-11]. Dostupné z: <https://my.survio.com/U0N8H1B8S6S9P5J8G1X7/designer>

Otázka týkající se motivace zaměstnanců k lepšímu pracovnímu výkonu jednoznačně označuje za nejvýznamnější faktor finanční ohodnocení (81,1 %). Benefity jsou považovány za nejméně motivující faktor k lepšímu pracovnímu výkonu (2,7 %). Morální ohodnocení upřednostňuje především mladší generace (16,2 %).

Otázka č. 15: Byl/a jste v poslední době pochválen/a Vaším nadřízeným?

Pochvala za dobře odvedené pracovní výkony by na pracovišti neměla chybět, jelikož může výrazně přispět k motivaci zaměstnance. Z výsledků však vyplývá, že skoro polovina (45,9 %) respondentů nebyla v poslední době pochválena svým nadřízeným vůbec. Za dobře odvedenou práci bylo pochváleno 54,1 % respondentů.

Otázka č. 16: Jestliže máte nějaké návrhy na změny v současném systému výhod, popište je:

Otázka na návrhy změn současného stavu benefitů byla dobrovolná a zodpověděli ji pouze tři respondenti. Ti by uvítali, kdyby jim zaměstnavatel umožnil výhody poskytující volnočasové aktivity, a to především pro jejich děti, např. dětské letní tábory či lyžařské kurzy. Dále byly navrhovány vyšší příspěvky na již poskytované benefity.

Shrnutí dotazníkového šetření

Ze zaměstnanců společnosti IMPROMAT-COMPUTER, s. r. o. vyplnilo dotazník celkem 37 respondentů, konkrétně 17 žen a 20 mužů ze všech pracovních pozic, výsledky šetření tedy lze považovat za relevantní. Nejčastěji zastoupená kategorie (přes 70 %) respondentů pracuje ve společnosti déle než 10 let, proto je více než polovina respondentů starších 41 let. Společnost udržuje stabilitu svých zaměstnanců. Zaměstnanců, kteří jsou ve společnosti méně než 5 let, je 11 % a jedná se především o absolventy vysokých škol s technickým zaměřením.

Otázka, zda pro zaměstnance byla škála zaměstnaneckých výhod podstatná při výběru povolání, byla hodnocena spíše negativně. Téměř 60 % respondentů uvedlo, že pro ně nebyla nabídka benefitů rozhodující při volbě zaměstnání. Možným důvodem může být také skutečnost, že zaměstnancům nebyly ani žádné možné výhody před podepsáním smlouvy při nástupu do zaměstnání nabídnuty. Výsledky vyplývající z dotazníků tedy mohou znamenat buď to, že pro zaměstnance je primárně rozhodující výše mzdového

ohodnocení, anebo zaměstnanci nebyli při nástupu do zaměstnání důkladně seznámeni s benefity, které společnost poskytuje.

Téměř 95 % respondentů uvedlo, že je se současným systémem zaměstnaneckých benefitů spokojeno. Důvodem nespokojenosti 5 % respondentů je především množství a vybrané druhy benefitů, které společnost poskytuje. Nespokojenost s benefity vyjádřila zejména mladší generace respondentů, z čehož lze usoudit, že ještě nemají nárok na určité typy benefitů z důvodu nedostačující délky jejich pracovního poměru.

Otázka týkající se poskytovaných benefitů ve vybrané společnosti nabízela výčet 18 nejběžnějších zaměstnaneckých výhod. I přesto, že některé zaměstnanecké benefity jsou poskytovány všem zaměstnancům bez rozdílu, nebyly zaškrtnuty všemi respondenty. Naopak některé benefity, jako například doprava do a ze zaměstnání, poskytnutí pracovních oděvů či příspěvky na volnočasové aktivity, které se zaměstnancům neposkytují, byly označeny kladně. Nesprávné označení výhod může znamenat to, že některé benefity jsou poskytovány zaměstnancům s delším pracovním poměrem ve společnosti, anebo že zaměstnanci o systému výhod nemají dostatečný přehled. Jelikož však nesprávně odpověděla pouze necelá 3 % respondentů, lze tyto odpovědi považovat za chybu z nepozornosti.

Otázka zaměřená na spokojenost s jednotlivými benefity ve společnosti přinesla jednoznačné odpovědi. Zaměstnanci jsou celkově s poskytovanými benefity velmi spokojeni. První místo v žebříčku spokojenosti drží příspěvky na stravování, se kterými je spokojeno 33 respondentů, z nichž 12 je spokojeno velmi. Na druhé místo zařadili zaměstnanci příspěvek na penzijní připojištění a dovolenou nad rámec zákona, s těmito benefity je spokojeno celkem 26 respondentů. Dalšími oblíbenými výhodami jsou služební telefony a notebooky, flexibilní pracovní doba a 13. plat. Nejméně spokojeni jsou zaměstnanci se zaměstnaneckými půjčkami.

Pro 64,9 % respondentů je nejdůležitějším benefitem 13. plat, druhé místo obsadily příspěvky na penzijní připojištění (54,1 %). Třetím nejdůležitějším benefitem je pro respondenty flexibilní pracovní doba a příspěvek na stravování se stejným podílem 45,9 %.

Za benefity, které zaměstnancům chybí, byly nejvíce označovány příspěvky na volnočasové aktivity (35,1 %) a služební vozidla k soukromým účelům (29,7 %), které

zaměstnavatel poskytuje pouze vybraným zaměstnancům. Pokud by tedy společnost chtěla všem svým zaměstnancům jednotně nabízet další benefit, měla by volba padnout právě na příspěvky na volnočasové aktivity, a to například formou poukázek Flexi Pass nebo příspěvků na MultiSport karty.

Benefity, které zaměstnanci naopak považují za zbytečné, jsou dle výsledků pracovní oděvy (59,5 %) a preventivní zdravotní prohlídky (32,4 %). Ani jeden z těchto benefitů však společnost svým zaměstnancům neposkytuje. Nejméně byly označovány především příspěvky, které naopak společnost zaměstnancům nabízí, např. příspěvky na stravování, vzdělávací kurzy a odborná školení, dovolená nad rámec zákona či možnost home office.

S otázkou, zda zaměstnanci souhlasí s tím, aby množství benefitů rostlo s délkou pracovního poměru, souhlasilo 83,7 %. Stejně tak dopadla i otázka, zda by mělo množství benefitů odpovídat pracovnímu výkonu, na kterou odpovědělo kladně 78,3 % respondentů. Je tedy na zvážení vedení společnosti, zda zavést nový systém zaměstnaneckých benefitů, který by mohl vést k větší motivaci zaměstnanců.

Na motivaci zaměstnanců navazuje další otázka, která se soustředila na to, jaký faktor nejvíce ovlivňuje zaměstnance k lepšímu pracovnímu výkonu. Zde 81,1 % zaměstnanců odpovědělo, že za největší motivátor považují finanční ohodnocení. Na druhém místě se objevilo morální ohodnocení (16,2 %) a zaměstnanecké benefity označily pouze 2,7 % respondentů. Z výsledků tedy vyplývá, že pro zaměstnance je pro zaměstnance k jejich motivaci prvořadá výše mzdového ohodnocení.

Pochvala od nadřízeného za dobře odvedenou práci je velmi důležitá a může významně ovlivnit motivaci zaměstnanců. Proto se v dotazníku objevila otázka také na to, zda byli zaměstnanci v poslední době za svou práci pochváleni. Z průzkumu však vyplývá, že 45,9 % nebylo pochváleno vůbec.

Poslední otázka byla dobrovolná a respondenti měli možnost navrhnout změny k optimalizaci současného systému zaměstnaneckých výhod. Nejčastějším návrhem bylo právě zavedení příspěvků na volnočasové aktivity, a to také pro děti zaměstnanců (např. letní tábory či lyžařské kurzy o jarních prázdninách). Ti uvádí, že by toto zavedení mohlo přispět k lepší náladě i u zaměstnanců společnosti.

3.2 Srovnání systémů benefitů soukromého sektoru a státní správy

I přesto, že v zákoníku práce není mezi státním zaměstnancem a zaměstnancem soukromého sektoru uveden žádný rozdíl, státní správa nabízí zaměstnancům oproti soukromému sektoru řadu výhod. Jedná se například o více příplatků, delší dovolenou či 14denní rekondiční pobyty poskytované pracovníkům ve služebním poměru, avšak nemusí tomu tak být zdaleka všude.¹⁴⁰ Hlavní předností práce ve státním sektoru je především jistota výplaty, která vždy přichází na účet ve smluvené datum, další výhodou může být pevně stanovená pracovní doba, která v soukromém sektoru často nemusí mít horní ohraničení.¹⁴¹

Základní rozdíl u státních a soukromých podniků spočívá v odměňování, kdy zaměstnancům státní správy náleží za jejich vykonanou práci **plat** a zaměstnancům soukromého sektoru **mzda**. Způsob, složení a výši platu stanovuje zákoník práce a prováděcí předpisy, tj. příslušná nařízení vlády, která stanovují nejen stupnici platových tarifů (platových tabulek), ale také výši osobních příplatků. Základ platu je tedy tvořen platovým tarifem, který zaměstnavatelé ve veřejném sektoru musí respektovat, přičemž jeho snížení či zvýšení záleží opět na nařízení vlády. Systém uplatňuje 16 platových tříd, do kterých jsou zaměstnanci zahrnováni dle druhu práce a dosaženého stupně vzdělání. Dále systém uplatňuje 12 platových stupňů, které se odvíjí od délky započitatelné praxe.¹⁴² Mzda je poskytována zaměstnancům soukromého sektoru, v porovnání s platem podléhá menšímu počtu regulací a předpisů. Její výše je stanovována zaměstnavatelem formou mzdového výměru. Přesto mzda podléhá určitému nařízení vlády, které stanovuje minimální i tzv. nejnižší úroveň zaručené mzdy, která je určována pomocí jednotlivých skupin prací.¹⁴³

¹⁴⁰ W. FETTER, Richard. *Je rozdíl v benefitech od podnikatele a od státu?* Měsec.cz [online]. 2010. [cit. 2020-05-11]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/clanky/je-rozdil-v-benefitech-od-podnikatele-a-od-statu/>

¹⁴¹ *Soukromý/státní sektor. Který je pro vás?* Aprofes [online]. 2019. [cit. 2020-05-11]. Dostupné z: <https://www.aprofes.cz/povolani-statni-soukromy-sektor/>

¹⁴² W. FETTER, Richard. *Je rozdíl v benefitech od podnikatele a od státu?* Měsec.cz [online]. 2010. [cit. 2020-05-11]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/clanky/je-rozdil-v-benefitech-od-podnikatele-a-od-statu/>

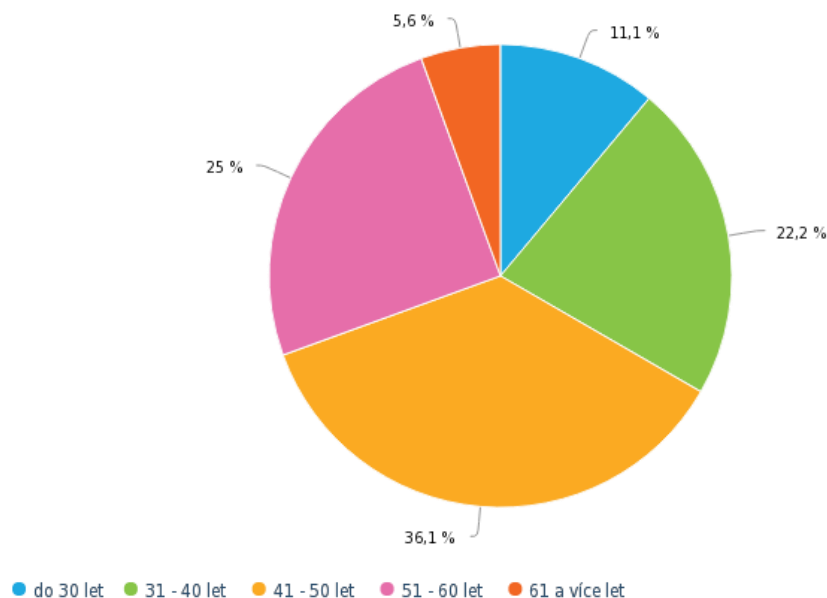
¹⁴³ HORECKÝ, Jiří. *Plat, nebo mzda? Víte, co berete?* Euro.cz [online]. 2017. [cit. 2020-05-11]. Dostupné z: <https://www.euro.cz/byznys/plat-nebo-mzdu-1374103>

Dotazovaný Celní úřad pro Zlínský kraj přinesl celkem 44 odpovědí z 85 rozeslaných, tedy 52 %. Zaměstnanci celní správy obdrželi stejný dotazník jako zaměstnanci analyzované společnosti. Otázky a rozdíly v systému zaměstnaneckých výhod mezi soukromým a veřejným sektorem zobrazují následující výsledky dotazníkového šetření a jejich slovní hodnocení či grafické znázornění.

Otázka: Vaše pohlaví.

Mezi respondenty se objevilo 52 % žen a 48 % mužů. Celní správa zaměstnává větší procento mužů, především na vedoucích pozicích a ve služebním poměru. Na místech civilních zaměstnanců pracují spíše ženy.

Otázka: Váš věk.



Graf č. 13: Věková kategorie respondentů¹⁴⁴

Věková kategorie respondentů se pohybuje okolo věku 41–60 let, což značí především to, že zaměstnanci jsou se svým povoláním spokojeni a neodcházejí za konkurencí. Celní správa se však v poslední době snaží zaměřovat i na absolventy vysokých škol, které zaměstnává především oddělení daňového a mobilního dohledu. Lze tedy říci, že u obou dotazovaných sektorů značí zaměstnanci vysokou stabilitu.

¹⁴⁴ Dotazník spokojenosti se zaměstnaneckými benefity. Survio [online]. 2020. [cit. 2020-05-11]. Dostupné z: <https://my.survio.com/U0N8H1B8S6S9P5J8G1X7/designer>

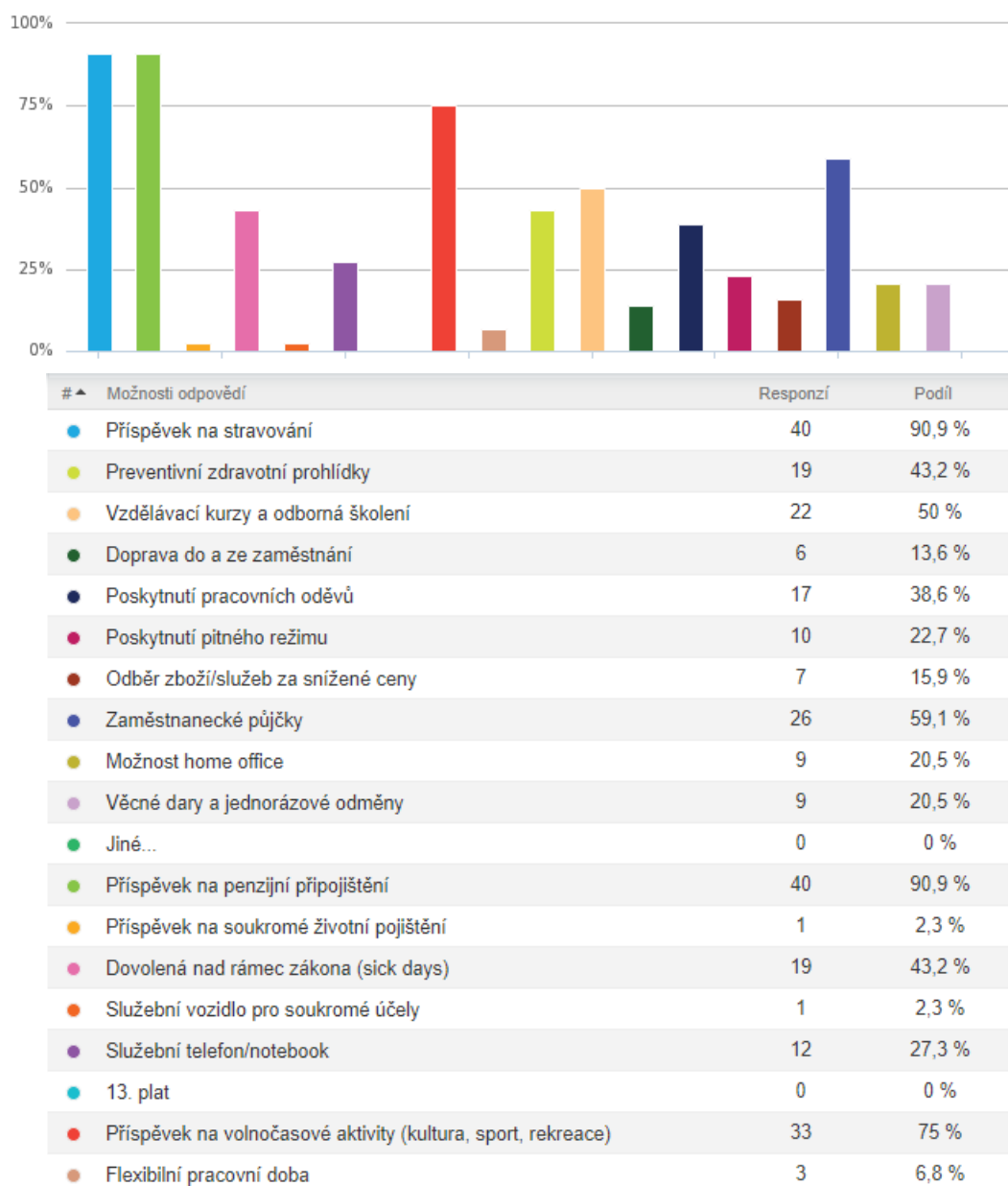
Otázka: Byly pro Vás zaměstnanecké benefity důležitým kritériem při volbě zaměstnání?

Otázka týkající se důležitosti benefitů při volbě zaměstnání byla hodnocena spíše negativně, stejně jako u analyzované společnosti. Pro téměř 73 % respondentů nejsou benefity považovány za důležité kritérium. Kladně odpovědělo pouhých 27,3 % respondentů, a to zejména ve věku kolem 30 let. Je tedy zřejmé, že pro starší generaci je prvořadá pouze výše finančního ohodnocení a spíše mladší generace považuje benefity za důležitý aspekt při výběru zaměstnání. Možná je i skutečnost, že státní zaměstnanci již považují některé benefity za samozřejmost, například výsluhy či rekondiční pobyty.

Otázka: Jestliže nejste spokojen/a, z jakého důvodu?

Na předchozí dotaz se váže otázka důvodu nespokojenosti s poskytovanými benefity. Na tuto otázku nejvíce respondentů (53,7 %) odpovědělo, že není spokojeno především s typy nabízených benefitů. Při hlubším rozboru bylo zjištěno, že zaměstnancům záleží pouze na finančním ohodnocení a místo poukazů by raději chtěli peníze dostávat přímo na účet. Zaměstnavatel by tak měl věnovat větší pozornost zájmům svých zaměstnanců a poskytnout jim benefity, které budou využívat. Nízké příspěvky na benefity jsou také častým důvodem nespokojenosti (39 %). Pokud zaměstnavatel uvažuje o zavedení dalších benefitů, měl by brát v potaz především ty benefity, které co nejvíce umožňují plnit potřeby a zájmy svých zaměstnanců.

Otázka: Jaké benefity Vám v současné době zaměstnavatel poskytuje?



Graf č. 14: Nabídka benefitů¹⁴⁵

Otázka opět vypovídá zejména o tom, jaké povědomí mají zaměstnanci o konkrétním systému benefitů a zda je vůbec za benefity považují. Z grafu vyplývá, že ne všichni zaměstnanci využívají všechny nabízené benefity anebo na ně nemají nárok, jelikož zaměstnanci ve služebním poměru mají více benefitů než zaměstnanci v civilu. Jedná se např. o poskytování pracovních oděvů či jednorázové odměny. Je však zřejmé, že jsou

¹⁴⁵ Dotazník spokojenosti se zaměstnaneckými benefity. Survio [online]. 2020. [cit. 2020-05-11]. Dostupné z: <https://my.survio.com/U0N8H1B8S6S9P5J8G1X7/designer>

zaměstnanci o systému benefitů ve společnosti informováni lépe než v analyzované společnosti.

Otázka: Ohodnoťte, prosím, úroveň Vaší spokojenosti s benefity:

Z výsledků dotazníkového šetření vyplývá, že zaměstnanci jsou nejvíce spokojeni s příspěvkem na penzijní připojištění, na který mají nárok všichni zaměstnanci a který činí 300 Kč měsíčně. Ten je oproti analyzované společnosti výhodnější, jelikož na něj mají nárok všichni zaměstnanci bez ohledu na délku pracovního poměru a nemusí si na penzijní připojištění přispívat sami. Dalším oblíbeným benefitem jsou příspěvky na volnočasové aktivity v podobě poukázek Sodexo Fokus Pass v hodnotě 100 Kč, které zaměstnanci mohou využívat např. v divadlech, kinech, k zaplacení dovolené či masáže. Druhou možností je MultiSport karta, kterou ale využívá jen nízké procento zaměstnanců. Příspěvky na volnočasové aktivity jsou hrazeny z FKSP. Nejméně oblíbeným benefitem byly zvoleny příspěvky na stravování, a to z důvodu nízkého příspěvku na tento benefit. Nominální hodnota stravenky činí pouze 70 Kč, což je o 60 Kč méně než u analyzované společnosti. Zaměstnavatel z nominální hodnoty přispívá na stravenky 36 Kč (51,4 %), pro zvýšení spokojenosti zaměstnanců by tedy mohl buď navýšit nominální hodnotu stravenky či přispívat daňově uznatelných 55 % z nominální hodnoty, tedy 38,5 Kč. S ostatními benefity jsou zaměstnanci spíše spokojeni.

Otázka: Které benefity jsou pro Vás nejdůležitější?

Nejdůležitějším benefitem byly zvoleny právě příspěvky na stravování, které zaškrtnulo 75 % respondentů. Tento fakt by pro zaměstnavatele mohl být důležitým podnětem k navýšení nominální hodnoty stravenek či přispívání daňově uznatelných 55 % z hodnoty stravenky, jak bylo navrhováno u předchozí otázky. 68,2 % respondentů uvedlo, že za nejdůležitější benefit považují příspěvek na penzijní připojištění, se kterým jsou však maximálně spokojeni, tudíž zde žádné změny nejsou potřebné.

Otázka: Které benefity byste uvítali?

Respondenti by nejvíce uvítali 13. plat (61,4 %), který bohužel není poskytován žádným státním zaměstnancům. Dále jim chybí možnost flexibilní pracovní doby a uvítali by také více vzdělávacích kurzů a školení. Z těchto výsledků vyplývá, že státním zaměstnancům chybí především benefity, které jsou poskytovány zejména zaměstnancům soukromého

sektoru. Naopak respondenti u analyzované společnosti volili příspěvky na volnočasové aktivity, které zaměstnanci celní správy využívat mohou.

Otázka: Které benefity naopak považujete za zbytečné?

Za zbytečné benefity byla nejvíce volena služební vozidla k soukromým účelům a odběr zboží či služeb za snížené ceny. Služební vozidla nejsou poskytována žádným zaměstnancům. Odběr zboží či služeb za snížené ceny se týká nárazových nabídek různých obchodníků (např. oděvy či telefony) a zaměstnanci je využívají jen velmi zřídka. Zaměstnavateli bych tedy doporučila tento benefit zrušit a zavést místo něj např. dopravu do a ze zaměstnání, jelikož většina zaměstnanců dojíždí z Valašska.

Otázka: Souhlasíte s tím, aby množství benefitů rostlo s délkou pracovního poměru?

Téměř 89 % respondentů uvedlo, že souhlasí s tím, aby množství benefitů rostlo s délkou jejich pracovního poměru. Přes 80 % zaměstnanců soukromého sektoru by tuto skutečnost přivítalo taktéž. Možným důvodem je to, že zaměstnanci obou vybraných subjektů jsou zaměstnáni u stejného zaměstnavatele déle než 5 let a zaměstnání nemění, tudíž by pro ně růst benefitů s růstem délky pracovního poměru byl výhodný.

Otázka: Souhlasíte s tím, aby množství benefitů rostlo s pracovním výkonem?

Téměř 80 % respondentů souhlasí s tím, aby množství benefitů odpovídalo jejich pracovnímu výkonu. Výsledky obou subjektů jsou opět velmi podobné.

Otázka: Co Vás nejvíce motivuje k lepšímu pracovnímu výkonu?

Otázka týkající se motivace k lepšímu pracovnímu výkonu přinesla téměř totožné výsledky u obou subjektů. Zaměstnanci starší generace, která figuruje u obou dotazovaných skupin, jednoznačně upřednostňují finanční ohodnocení (84,1 %). Za motivační faktor zvolilo 15,9 % respondentů morální ohodnocení. Zaměstnanecké benefity nebyly zvoleny za motivační faktor ani jednou.

Otázka: Byl/a jste v poslední době pochválen/a Vaším nadřízeným?

Výsledky u otázky týkající se pochvaly od nadřízeného jsou opět velmi shodné. 52,3 % zaměstnanců bylo v poslední době pochváleno nadřízeným, zbytek se pochvaly nedočkal.

Otázka: Jestliže máte nějaké návrhy na změny v současném systému výhod, popište je prosím:

Zaměstnanci celní správy kromě zvýšení příspěvku na stravné nenavrhují žádné změny v nynějším systému zaměstnaneckých výhod. Současný stav jim tedy zřejmě spíše vyhovuje.

3.3 Růst mezd

Společnost IMPROMAT-COMPUTER, s. r. o. působí na českém i slovenském trhu již 28 let. Za tuto dobu si zde vytvořila stabilní pozici a rozsáhlou síť spokojených zákazníků a partnerů. Společnost si zakládá také na stabilitě zaměstnanců, jejichž počet se již řadu let výrazně nemění. Jedná se však o organizaci s poměrně nízkým počtem pracovních pozic, proto pro některé zaměstnance může být demotivující skutečnost, že zde není velká možnost kariérního růstu. I přesto, že má společnost velmi loajální zaměstnance, kteří zde pracují déle než 5 let a tvoří její neodmyslitelné jádro, lze možný demotivační efekt řešit i prostým navýšením mzdového ohodnocení, které může ovlivnit případné odchody kvalifikovaných zaměstnanců ze společnosti. Dalším velmi důležitým aspektem jsou výsledky dotazníkového šetření, ze kterého jasně vyplynulo, že pro zaměstnance sledované společnosti je hlavním motivačním faktorem právě finanční ohodnocení.

Z tabulky č. 11 lze zjistit, že mzdové náklady ve společnosti každoročně rostou. V účetním období 2018-2019 průměrná mzda zaměstnance servisního oddělení činila 32 000 Kč, v oddělení obchodu 45 000 Kč, v administrativě 47 000 Kč a průměr za všechny zaměstnance kromě vrcholových manažerů byl 33 000 Kč. Mzdy převyšují průměr Zlínského kraje vyčíslený Českým statistickým úřadem, který uvedl v prvním čtvrtletí 2019 průměrnou hrubou mzdu ve výši 28 533 Kč, přesto by jejímu zvýšení měl zaměstnavatel na jednotlivých odděleních věnovat větší pozornost. Mzdy obecně celoplošně rostou jak ekonomickým růstem a růstem minimální mzdy, tak i z hlediska personální politiky ve společnosti, kterou je výrazně podpořena efektivita a zisk společnosti.

3.4 Návrhy optimalizace systému benefitů

Při rozhodování o navýšení mezd je však nutné uvědomit si, že všechny složky mzdy podléhají zdanění a odvodům zdravotního a sociálního pojištění, jejichž finanční dopad nepocítují jen zaměstnanci, ale i zaměstnavatelé. Znovu se tedy otevírá otázka, zda nezměnit spíše strukturu benefitů či kritéria poskytování výhod. Kladnou stránkou systému benefitů, které jsou ve společnosti poskytovány, je jejich velmi široký záběr, který však může mít také negativní dopad. Právě velká paleta výhod téměř všech kategorií vede k nezbytnému sledování účetního a daňového režimu, které jsou složité z mnoha hledisek (zákony, vyhlášky, účetní standardy, relevantní soudní judikatura apod.).

Z dotazníkového šetření vyplývá především fakt, že zaměstnanci nemají dostatečný přehled o nabízených benefitech a o nárocích na ně. Společnost by tedy měla v první řadě zapracovat na tom, aby byli zaměstnanci lépe informováni, např. seznámením s nabídkou benefitů již před podepsáním smlouvy při nástupu do zaměstnání. Řešením může být také vypracování nového předpisu motivačního systému, jehož návrh s nynějšími nabízenými benefity ve společnosti zobrazuje příloha č. 2.

3.4.1 Zavedení příspěvků na volnočasové aktivity

Dotazníkové šetření ukázalo, že zaměstnancům chybí **příspěvky na volnočasové aktivity**. Společnost by proto mohla zavést příspěvky např. v podobě stravenek Sodexo, které lze využít k těmto účelům, či formou nabité MultiSport karty, která se stává stále oblíbenějším využívaným benefitem. Nejméně jsou zaměstnanci spokojeni se **zaměstnaneckými půjčkami**, které jsou ve společnosti využívány minimálně. Možným řešením by v takovém případě mohlo být jejich zrušení a ušetřené prostředky by bylo možno využít k zavedení nových benefitů ve formě příspěvků na volnočasové aktivity. Pro zaměstnavatele by se jednalo o vhodný krok, jelikož nepeněžité příspěvky na volnočasové aktivity patří mezi daňově výhodné benefity. Z pohledu zaměstnavatele se sice jedná o nedaňový náklad, ale příspěvky nepodléhají odvodům sociálního a zdravotního pojištění. Pro zaměstnance jsou osvobozeny od daně a jistě pro ně dle výsledků šetření budou využitelné lépe než zaměstnanecké půjčky. Pokud by byly příspěvky na volnočasové aktivity poskytovány ve formě stravenek Sodexo ve výši 5 000 Kč ročně pro jednoho zaměstnance s nominální hodnotou stravenky 100 Kč, uhradil by

zaměstnavatel ročně za všechny zaměstnance celkem 565 000 Kč (5 000 Kč x 113 zaměstnanců).

3.4.2 Úprava stávajících benefitů

Další optimalizace systému je však poměrně obtížná, jelikož s výjimkou volného času jsou zastoupeny všechny kategorie požadovaných benefitů a zaměstnancům v současném systému nic nechybí. Zavádění nových benefitů již nemá význam, jelikož, jak už bylo zmiňováno, přílišné množství benefitů se paradoxně stává i negativní stránkou mnoha společností. Nabízí se tedy buď otázka zrušení dalších benefitů, které zaměstnanci považují za zbytečné anebo úprava kritérií či struktury stávajících výhod. Zbytečnými benefity však byly označeny pouze takové, které společnost svým zaměstnancům v současné době nenabízí, není proto třeba se jimi v tomto případě zabývat. K dosažení daňové optimalizace současného stavu benefitů by se mohl zaměstnavatel zaměřit na změnu struktury, například se více orientovat na **benefity daňově výhodné**.

Jednoznačně nejdůležitějším benefitem byl označen 13. plat a příspěvek na penzijní připojištění. **13. plat** je poskytován každému zaměstnanci, který ve společnosti odpracuje déle než rok a bývá poskytován na základě ekonomických výsledků, zpravidla však každoročně díky dostatečným finančním prostředkům, tudíž není třeba navrhovat žádné změny. Další možností může být zavedení i 14. platu, zde ale záleží na disponibilních peněžních prostředcích společnosti a na jejím aktuálním hospodaření. 13. a 14. se sice z daňového hlediska nijak neliší od mzdy, ale představují pro společnost jeden z největších motivačních faktorů zaměstnanců, tyto benefity jsou proto společnosti doporučeny ponechat.

Za druhý nejoblíbenější benefit byly označeny **příspěvky na penzijní připojištění**, které jsou rovněž daňově maximálně výhodné, je tudíž třeba na ně brát velký zřetel. Možným návrhem změny může být navýšení příspěvků, jelikož u nich společnost plně nevyužívá jejich daňových výhod. Příspěvky na penzijní připojištění a životní pojištění byly dříve ve společnosti koncipovány tak, aby se vešly do maximálního limitu daňově uznatelných nákladů, tj. 30 000 Kč. Od roku 2017 se hranice daňově uznatelných nákladů navýšila na 50 000 Kč, tudíž by zaměstnavatel mohl příspěvky značně navýšit. V současné době přispívá jednotlivým zaměstnancům na penzijní připojištění 12 000 Kč za rok a na životní pojištění 8 000 Kč ročně, tj. celkem 20 000 Kč. Následující tabulka zobrazuje roční

daňovou úsporu společnosti v případě, že by se rozhodla poskytovat příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění v plné výši, která je od daně osvobozena. Toto zvýšení by každopádně přineslo také zvýšení celkových výdajů společnosti.

Tabulka č. 20: Daňová úspora společnosti¹⁴⁶

Roční příspěvek	Roční daňová úspora
20 000,00 Kč	3 800,00 Kč
50 000,00 Kč	9 500,00 Kč

Dalším daňově maximálně výhodným benefitem jsou **kurzy a školení** související s činností zaměstnavatele. Dle interních zdrojů společnosti jsou odborná školení poskytována pouze vedoucím zaměstnancům. Zaměstnavatel by tedy mohl zvážit školení i pro ostatní zaměstnance, kteří by o ně projevili zájem. Výhoda v tomto benefitu mimo daňový režim spočívá i v tom, že vzdělávající se zaměstnanci představují pro společnost předpoklad kvalifikovanějšího lidského kapitálu, který má na pracovním trhu jistě vyšší cenu. Další maximálně daňově výhodné benefity jsou zaměstnavatelem již poskytovány v plné výši, např. příspěvky na stravování či poskytování pitného režimu na pracovišti.

Do daňově výhodných benefitů dále spadá například zřízení firemní mateřské školky nebo placená **nadstandardní zdravotní péče**. Zřízení firemní školky však ve společnosti nemá význam, jelikož všechny děti zaměstnanců jsou starší 10 let. Placenou nadstandardní zdravotní péči by však zaměstnanci jistě uvítali, je to jeden z dalších faktorů, který může ovlivnit konkurenceschopnost společnosti. Zdravotní péče o zaměstnance představuje například příspěvky na rehabilitační pomůcky a rehabilitace, očkování, vitamínové doplňky či nákup brýlí. Z pohledu zaměstnavatele se v případě peněžního plnění jedná o daňově uznatelný náklad. Nepeněžní plnění daňový náklad nepředstavují a jsou pro zaměstnance osvobozeny od daně a nevstupují do vyměrovacího základu pro odvod pojistného, na rozdíl od peněžních příspěvků, které vstupují do základu daně a ovlivňují i vyměrovací základ zaměstnance. Výhodnější volbou je tedy poskytování nepeněžního plnění, které sice pro zaměstnavatele není daňovým nákladem, ale jeho poskytnutí je u zaměstnance osvobozeno. Dle interního zjišťování by zaměstnanci uvítali nepeněžní plnění poskytované ve formě možnosti využití rehabilitace, rekondiční či lázeňské péče. Z tohoto důvodu by řešením mohl být nákup

¹⁴⁶ Vlastní zpracování.

poukazů na různé procedury či rehabilitace do blízkých lázní v Luhačovicích, na které by měli nárok všichni zaměstnanci jednou ročně. Při ročním příspěvku ve výši 1 000 Kč by daňové náklady společnosti pro 113 zaměstnanců činily celkem 113 000 Kč za rok.

Významným motivačním faktorem jsou pro zaměstnance samozřejmě i **dny dovolené navíc**, ať už ve formě sick days, nebo jiného indispozičního volna. Zaměstnavatel již zaměstnancům k zákonným 20 dnům volna přidává dalších 5 dní placené dovolené. Je tedy na zvážení samotného zaměstnavatele, zda je reálné dovolenou navýšit, aby nebyl narušen plynulý chod ve společnosti. Další dny volna sice pro zaměstnavatele nejsou nijak daňově výhodné, avšak společnost si tímto benefitem zajistí získá spokojenější zaměstnance a také větší konkurenceschopnost na trhu práce. Následující tabulka zobrazuje příklad, o kolik by se zvýšily náklady společnosti, pokud by byl každému zaměstnanci přidán jeden den volna navíc za předpokladu, že průměrná mzda každého zaměstnance činí 35 000 Kč s průměrným hodinovým výdělkem ve výši 218,75 Kč.

Tabulka č. 21: Zvýšení nákladů společnosti¹⁴⁷

Náklady na jeden den volna navíc	Částka
Průměrný hodinový výdělek jednoho zaměstnance	218,75 Kč
Náhrada mzdy za jeden den volna navíc	1 750,00 Kč
Pojistné hrazené zaměstnavatelem (34 %)	595,00 Kč
Daňové náklady na jednoho zaměstnance	2 345,00 Kč
Daňové náklady na všechny zaměstnance (113)	264 985,00 Kč

¹⁴⁷ Vlastní zpracování.

ZÁVĚR

Bakalářská práce se zabývá problematikou zaměstnaneckých benefitů a jejich účetními a daňovými aspekty. Pracovní výkon každého zaměstnance se odvíjí jak od jeho schopností, tak i od jeho motivace. Významným motivačním faktorem mohou být právě zaměstnanecké benefity. Motivaci je věnováno velké množství motivačních teorií, v bakalářské práci jsou zdůrazněny ty, které patří mezi nejznámější. Zmiňovaný pracovní výkon je zaměstnavatel povinen odměnit mzdou, platem či jiným finančním ohodnocením. Systémy odměňování a hodnocení zaměstnanců jsou proto rovněž podrobně rozebrány. Dále jsou v teoretické části představeny druhy a členění zaměstnaneckých benefitů podle různých hledisek a způsobu poskytování, rovněž práce uvádí benefity, které jsou v současné době poskytovány nejčastěji. Zaměstnanecké benefity jsou popsány z pohledu účetního a daňového, a to na straně zaměstnance i zaměstnavatele. V neposlední řadě jsou charakterizovány základní prameny, které se problematikou zaměstnaneckých benefitů zabývají.

Praktická část se věnuje vybrané společnosti IMPROMAT-COMPUTER, s. r. o., je popsána její organizační struktura a ekonomická situace. Dále se práce zabývá analýzou a průzkumem současného systému výhod v této společnosti. Pro zjištění spokojenosti zaměstnanců s poskytovanými benefity bylo ve společnosti provedeno dotazníkové šetření, kterého se zúčastnilo 37 zaměstnanců. Z průzkumu vyplynuly benefity, které jsou pro zaměstnance nejdůležitější, nejoblíbenější a které naopak považují za zbytečné. Podle výsledků průzkumu jsou zaměstnanci se svým zaměstnáním i s poskytovanými benefity velmi spokojeni. Jediným problémem, který z dotazníkového šetření vyplynul, je nedostatečná informovanost zaměstnanců o poskytovaných výhodách a o nárocích na ně. Navrhuji proto, aby byli zaměstnanci se systémem benefitů seznámeni již před nástupem do zaměstnání. Další možnou příčinou nízké informovanosti je nynější předpis motivačního systému, který sice mají k dispozici všichni zaměstnanci, ale neobsahuje všechny nabízené benefity. Vypracovala jsem tedy nový vnitřní předpis se všemi poskytovanými benefity ve společnosti, který je znázorněn v příloze č. 2.

V návrhové části byly nejprve stručně popsány výhody poskytované ve veřejném sektoru. Pro porovnání bylo zvoleno opět dotazníkové šetření, které bylo rozesláno zaměstnancům Celní správy Zlínského kraje, který vyplnilo 44 respondentů. Z výsledků vyplynulo, že

zaměstnancům veřejného sektoru ve služebním poměru je poskytována širší škála zaměstnaneckých výhod, avšak rozdíl není markantní. Z dotazníkového šetření u vybrané společnosti vyplynulo, že pro zaměstnance představuje největší motivaci finanční ohodnocení, bylo tedy navrženo zvýšení mezd v různých odděleních. Dále byly navrženy změny pro optimalizaci současného stavu výhod. Jelikož je paleta poskytovaných benefitů velmi široká a zaměstnanci jsou spíše spokojeni, zaměřují se spíše na návrhy změn parametrů již poskytovaných benefitů a na změnu jejich struktury z daňového hlediska. Je doporučeno, aby se zaměstnavatel orientoval především na daňově výhodné benefity, je proto doporučeno zvýšení příspěvků na penzijní připojištění a životní pojištění či změna kritérií u odborných kurzů a školení. Taktéž byly navrženy benefity, které by mohly být zrušeny, tj. zaměstnanecké půjčky, které zaměstnanci využívají minimálně. Navrženo bylo i zavedení nových benefitů, konkrétně příspěvků na volnočasové aktivity, které byly v dotazníkovém šetření označovány za benefit, jenž je ve společnosti nejvíce postrádán. Navržená doporučení pro společnost jsou vypracována z pohledu finančního dopadu, daňové optimalizace a vychází také z požadavků zaměstnanců, které byly zjištěny v průběhu dotazníkového šetření.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Literární zdroje:

- [1] ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada, 2002. 856 s. ISBN 80-247-0469-2.
- [2] ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy*. 10. vydání. Praha: Grada, 2007. 789 s. ISBN 978-80-247-1407-3.
- [3] ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy*. 13. vydání. Praha: Grada, 2015. 920 s. ISBN 978-80-247-5258-7.
- [4] DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: C.H. Beck, 2012. 559 s. ISBN 978-80-7400-347-9.
- [5] JANOUSHKOVÁ, Jana a Helena KOLIBOVÁ. *Zaměstnanecké výhody a daně*. Praha: Grada, 2005. 113 s. ISBN 80-247-1364-0.
- [6] KLEIBL, Jiří, Zuzana DVOŘÁKOVÁ a Bořivoj ŠUBRT. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: C.H. Beck, 2001. 264 s. ISBN 80-7179-389-2.
- [7] KOCIANOVÁ, Renata. *Personální činnosti a metody personální práce*. Praha: Grada, 2010. 215 s. ISBN 978-80-247-2497-3.
- [8] KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 5., rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2015. 399 s. ISBN 978-80-7261-288-8.
- [9] KOVANICOVÁ, Dana. *Abeceda účetních znalostí pro každého*. 20. akt. vydání. Praha: Polygon, 2012. 412 s. ISBN 978-80-7273-169-5.
- [10] KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. Olomouc: ANAG, 2018. 191 s. ISBN 978-80-7554-136-9.
- [11] MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity: praktická pomůcka jejich daňového řešení*. Praha: C.H. Beck, 2010. C.H. 148 s. ISBN 978-80-7400-301-1.
- [12] MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 3., akt. a rozš. vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. 199 s. ISBN 978-80-7478-000-4.
- [13] MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 4. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2017. 241 s. ISBN 978-80-7552-514-7.

- [14] MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2019. 249 s. ISBN 978-80-7598-361-9.
- [15] PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011: daňové a pojistné režimy benefitů, čili, jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*. Praha: Leges, 2011. 240 s. ISBN 978-80-87212-66-0.
- [16] PILAŘOVÁ, Irena. *Jak efektivně hodnotit zaměstnance a zvyšovat jejich výkonnost*. Praha: Grada, 2008. 120 s. ISBN 978-80-247-2042-5.
- [17] STÝBLO, Jiří. *Cesty ke zvyšování firemní výkonnosti*. Brno: Professional Publishing, 2002. 75 s. ISBN 80-86419-21-5.
- [18] ŠIKÝŘ, Martin. *Personalistika pro manažery a personalisty*. 2., aktualizované a doplněné vydání. Praha: Grada, 2016. 205 s. ISBN 978-80-247-5870-1.
- [19] URBAN, Jan. *Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší*. Praha: Grada, 2017. 157 s. ISBN 978-80-271-0227-3.
- [20] WAGNEROVÁ, Irena. *Hodnocení a řízení výkonnosti*. Praha: Grada, 2008. 117 s. ISBN 978-80-247-2361-7.

Internetové zdroje:

- [21] PROCHÁZKOVÁ, Tereza. Teorie motivace podle Maslowa. *Mentem.cz* [online]. 2018. [cit. 2020-05-09]. Dostupné z: <https://www.mentem.cz/blog/teorie-motivace/>
- [22] LORENZOVÁ, Barbara. Generace X, Y, Z: Jak se v nich vyznat a jak s nimi jednat? *Lifec.cz* [online]. 2018. [cit. 2020-05-09]. Dostupné z: https://www.lifec.cz/psychologie/generace-x-y-z-jak-se-v-nich-vyznat-a-jak-s-nimi-jednat_3907.html
- [23] RAMPTON, John. Different Motivations for Different Generations of Workers: Boomers, Gen X, Millennials, and Gen Z. *Inc.com*. [online]. 2017. [cit. 2020-05-09]. Dostupné z: <https://www.inc.com/john-rampton/different-motivations-for-different-generations-of-workers-boomers-gen-x-millennials-gen-z.html>

- [24] KMOŠEK, Petr. Generace X Y Z. Rozumíte generacím? Čím a jak je oslovit? *Kmosek.com* [online]. 2018. [cit. 2020-05-09]. Dostupné z: <https://www.kmosek.com/generace-x-y-z-rozumite-generacim-cim-a-jak-je-oslovit/>
- [25] STRAUSS, Karsten. How Your Millennial And Gen Z Employees Are Changing Your Workplace. *Forbes.com*. [online]. 2016. [cit. 2020-05-09]. Dostupné z: <https://www.forbes.com/sites/karstenstrauss/2016/09/13/how-your-millennial-and-gen-z-employees-are-changing-your-workplace/#30ea4b154176>
- [26] KAHOUNOVÁ, Veronika. Jak na peněžní a nepeněžní benefity? *E-Consulting* [online]. 2016. [cit. 2020-05-08]. Dostupné z: <https://www.e-cons.cz/post/jak-na-penezni-a-nepenezni-benefit>
- [27] MÁLEK, Ondřej. Zaměstnanecké benefity z pohledu daní. *MONEUS* [online]. 2019. [cit. 2020-05-08]. Dostupné z: https://www.moneus.cz/zamestnanecke-benefit-z-pohledu-dani/#1_Danove_maximalne_vyhodne_benefit
- [28] POSPÍŠIL, Dominik. Přehled: Firemní benefity a daňové výhody. *Jak založit s.r.o. a podnikat* [online]. 2019. [cit. 2020-05-08]. Dostupné z: <https://www.jak-zalozit-sro-a-podnikat.cz/clanky/prehled-firemni-benefit-a-danove-vyhody/>
- [29] JANČÍKOVÁ, Kateřina. Zvyšte motivaci pracovníků poskytnutím správných benefitů. *Psychologie pro každého* [online]. 2016. [cit. 2020-05-09]. Dostupné z: <https://psychologieprokazdeho.cz/zvyste-motivaci-pracovniku/>
- [30] Závěrečná zpráva Benefity. *Výsledky průzkumu mezi zaměstnavateli*. Zlín, 2019 [online]. [cit. 2020-05-09]. Dostupné z: https://ipodpora.odbory.info/soubory/uploads/ASO_pruzkum_benefit_FINAL.pdf
- [31] Firemní benefity: prioritou je dnes zdraví, jazyky a svobodná volba. *CFOworld.cz* [online]. 2016. [cit. 2020-05-09]. Dostupné z: <https://cfoworld.cz/kariera/firemni-ch-benefit-prioritou-je-dnes-zdravi-jazyky-a-svobodna-volba-4043>
- [32] DUSPIVOVÁ, Kateřina. Nejčastějším benefitem v ČR je příspěvek na stravování. *Trexima* [online]. 2016. [cit. 2020-05-09]. Dostupné z: <https://www.trexima.cz/aktualita/nejcastejsim-benifitem-v-cr-je-prispevek-na-stravovani>

- [33] HRYZLÁKOVÁ, Eliška. FKSP. *Účetnictví nevýdělečné organizace* [online]. 2020. [cit. 2020-05-10]. Dostupné z: https://www.ucetnictvino.cz/33/fksp-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EtT2BQk7GrC-g4SA0-5Upqo/?uri_view_type=5
- [34] UMINSKÝ, Pavel. Daňové souvislosti poskytování automobilů zaměstnancům pro služební i soukromé účely. *Dauc.cz* [online]. 2018. [cit. 2020-05-11]. Dostupné z: <https://www.dauc.cz/dokument/?modul=li&cislo=244429>
- [35] Profil společnosti 2019. *IMPROMAT* [online]. 2019. [cit. 2020-05-11]. Dostupné z: https://www.impromat.cz/wcd/docs/impromat_computer_profil_2019_cz.pdf
- [36] Dotazník spokojenosti se zaměstnaneckými benefity. *Survio.com* [online]. 2020. [cit. 2020-05-11]. Dostupné z: <https://my.survio.com/U0N8H1B8S6S9P5J8G1X7/designer>
- [37] W. FETTER, Richard. Je rozdíl v benefitech od podnikatele a od státu? *Měsec.cz* [online]. 2010. [cit. 2020-05-11]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/clanky/je-rozdil-v-benefitech-od-podnikatele-a-od-statu/>
- [38] Soukromý/státní sektor. Který je pro vás? *Aprofes* [online]. 2019. [cit. 2020-05-11]. Dostupné z: <https://www.aprofes.cz/povolani-statni-soukromy-sektor/>
- [39] HORECKÝ, Jiří. Plat, nebo mzda? Víte, co berete? *Euro.cz* [online]. 2017. [cit. 2020-05-11]. Dostupné z: <https://www.euro.cz/byznys/plat-nebo-mzdu-1374103>

Zákony, vyhlášky a jiné legislativní dokumenty:

- [40] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění
- [41] Zákon č. 589/1992 Sb. o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, v platném znění
- [42] Zákon č. 592/1992 Sb. o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, v platném znění
- [43] Vyhláška č. 114/2002 Sb. o fondu kulturních a sociálních potřeb, v platném znění
- [44] Český účetní standard pro některé vybrané účetní jednotky č. 704: Fondy účetní jednotky
- [45] Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, v platném znění

- [46] Pokyn GRF D-22 k jednotnému postupu při uplatňování některých ustanovení zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, v platném znění

Ostatní zdroje:

- [47] Interní data analyzované společnosti
- [48] Vnitřní předpis společnosti o poskytovaných benefitech
- [49] Výroční zprávy analyzované společnosti
- [50] Webové stránky analyzované společnosti

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

ZP	zákoník práce
ZDP	zákon o daních z příjmů
FKSP	fond kulturních a sociálních potřeb
MD	strana účtu Má dáti
D	strana účtu Dal
VH	výsledek hospodaření
FO	fyzická osoba
DPH	daň z přidané hodnoty
s. r. o.	společnost s ručením omezeným
odst.	odstavec
písm.	písmeno
Kč	Koruna česká
MF	Ministerstvo financí

SEZNAM POUŽITÝCH GRAFŮ

Graf č. 1: Žebříček poskytovaných benefitů ve mzdové sféře České republiky pro rok 2019	24
Graf č. 2 Vývoj výsledků hospodaření po zdanění (v tis. Kč)	44
Graf č. 3: Vývoj čistých obrátů (v tis. Kč)	45
Graf č. 4: Srovnání poskytnutí příspěvku na životní pojištění versus zvýšení hrubé mzdy na náklady zaměstnavatele a příjmy zaměstnance	54
Graf č. 5: Věková kategorie respondentů	56
Graf č. 6: Míra důležitosti zaměstnaneckých benefitů	57
Graf č. 7: Spokojenost se zaměstnaneckými benefity	58
Graf č. 8: Důvody nespokojenosti se zaměstnaneckými benefity	58
Graf č. 9: Nabídka benefitů	59
Graf č. 10: Motivační účinek benefitů	61
Graf č. 11: Motivační účinek benefitů	62
Graf č. 12: Motivační faktory zaměstnanců	62
Graf č. 13: Věková kategorie respondentů	67
Graf č. 14: Nabídka benefitů	69

SEZNAM POUŽITÝCH OBRÁZKŮ

Obrázek č. 1: Obecný úkol řízení lidských zdrojů	14
Obrázek č. 2: Maslowova hierarchie potřeb	17
Obrázek č. 3: Organizační struktura společnosti	43

SEZNAM POUŽITÝCH TABULEK

Tabulka č. 1: Účtování tvorby FKSP	29
Tabulka č. 2: Účtování tvorby sociálního fondu	30
Tabulka č. 3: Půjčka zaměstnanci (sociální výpomoc)	30
Tabulka č. 4: Příspěvek na stravenky	30
Tabulka č. 5: Příspěvek na kulturu	31
Tabulka č. 6: Nadstandardní zdravotní péče	31
Tabulka č. 7: Příspěvek na zdravotní péči	31
Tabulka č. 8: Příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění	32
Tabulka č. 9: Příspěvek na sport	32
Tabulka č. 10: Příspěvek na stravování	32
Tabulka č. 11: Vývoj počtu zaměstnanců, objemu mzdových nákladů a nákladů na zákonné pojistné	45
Tabulka č. 12: Účetní řešení stravenek ve společnosti	46
Tabulka č. 13: Účetní řešení zaměstnaneckých půjček ve společnosti	51
Tabulka č. 14: Výpočet mzdy	51
Tabulka č. 15: Poskytnutí příspěvku na životní pojištění	52
Tabulka č. 16: Výpočet čisté mzdy zaměstnance s přijatým benefitem	52
Tabulka č. 17: Zvýšení hrubé mzdy	53
Tabulka č. 18: Výpočet čisté mzdy zaměstnance po navýšení hrubé mzdy o příspěvek na životní pojištění	53
Tabulka č. 19: Spokojenost s příspěvkem na stravování	60
Tabulka č. 20: Daňová úspora společnosti	75
Tabulka č. 21: Zvýšení nákladů společnosti	76

SEZNAM POUŽITÝCH ÚČTŮ

Směrná účtová osnova pro podnikatele:

- 213 – Ceniny
- 221 – Bankovní účty
- 321 – Dodavatelé
- 325 – Ostatní závazky
- 331 – Zaměstnanci
- 333 – Ostatní závazky vůči zaměstnancům
- 335 – Pohledávky za zaměstnanci
- 336 – Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění
- 342 – Ostatní přímé daně
- 427 – Ostatní fondy
- 428 – Nerozdělený zisk minulých let
- 431 – VH ve schvalovacím řízení
- 513 – Náklady na reprezentaci
- 518 – Ostatní služby
- 521 – Mzdové náklady
- 524 – Zákonné sociální pojištění
- 527 – Zákonné sociální náklady (pro daňové náklady)
- 528 – Ostatní sociální náklady (pro nedaňové náklady)

Směrná účtová osnova pro nepodnikatelské subjekty:

- 241 – Běžný účet
- 243 – Běžný účet FKSP
- 262 – Peníze na cestě
- 333 – Jiné závazky vůči zaměstnancům
- 335 – Pohledávky za zaměstnanci
- 412 – FKSP
- 431 – VH ve schvalovacím řízení
- 527 – Zákonné sociální náklady (pro daňové náklady)
- 528 – Jiné sociální náklady (pro nedaňové náklady)

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1: Vzor dotazníku

Příloha č. 2: Návrh vnitřního předpisu motivačního systému společnosti
IMPROMAT-COMPUTER, s. r. o. pro rok 2020

PŘÍLOHA Č. 1: VZOR DOTAZNÍKU

1. Vaše pohlaví:*

Vyberte jednu odpověď.

Žena

Muž

2. Váš věk:*

Vyberte jednu odpověď.

do 30 let

31 - 40 let

41 - 50 let

51 - 60 let

61 a více let

3. Byly pro Vás zaměstnanecké benefity důležitým kritériem při volbě zaměstnání?*

Vyberte jednu odpověď.

Rozhodně ano

Spíše ano

Rozhodně ne

Spíše ne

4. Pracujete:*

Vyberte jednu odpověď.

ve státní správě

v soukromém sektoru

5. Jste spokojen/a s programem zaměstnaneckých benefitů, které Vám v současné době zaměstnavatel poskytuje?*

Vyberte jednu odpověď.

Rozhodně ano

Spíše ano

Rozhodně ne

Spíše ne

6. Jestliže nejste spokojen/a, z jakého důvodu?

Vyberte jednu odpověď.

Množství benefitů

Typy benefitů

Nízké příspěvky na benefity

Jiné...



7. Jaké benefity Vám v současné době zaměstnavatel poskytuje?*

Zaškrtněte všechny poskytované benefity.

☐ Příspěvek na stravování

☐ Příspěvek na penzijní připojištění

☐ Příspěvek na soukromé životní pojištění

☐ Dovolena nad rámec zákona (sick days)

☐ Služební vozidlo pro soukromé účely

☐ Služební telefon/notebook

☐ 13. plat

☐ Příspěvek na volnočasové aktivity (kultura, sport, rekreace)

☐ Flexibilní pracovní doba

☐ Preventivní zdravotní prohlídky

☐ Vzdělávací kurzy a odborná školení

☐ Doprava do a ze zaměstnání

☐ Poskytnutí pracovních oděvů

☐ Poskytnutí pitného režimu

☐ Odběr zboží/služeb za snížené ceny

☐ Zaměstnanecké půjčky

☐ Možnost home office

☐ Věcné dary a jednorázové odměny

☐ Jiné...



8. Ohodnoťte, prosím, úroveň Vaší spokojenosti s benefity:

Odpovídejte jen u benefitů, které jsou Vám poskytovány.

	Velmi spokojen/a	Spokojen/a	Ani spokojen/a ani nespokojen /a	Nespokojen /a	Velmi nespokojen /a
Příspěvek na stravování	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Příspěvek na penzijní připojištění	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Příspěvek na soukromé životní pojištění	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dovolená nad rámec zákona (sick days)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Služební vozidlo pro soukromé účely	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Služební telefon/notebook	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. plat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Příspěvek na volnočasové aktivity	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Flexibilní pracovní doba	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Preventivní zdravotní prohlídky	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vzdělávací kurzy a odborná školení	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Doprava do a ze zaměstnání	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Poskytnutí pracovních oděvů	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Poskytnutí pitného režimu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Odběr zboží/služeb za snížené ceny	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zaměstnanecké půjčky	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Možnost home office	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Věcné dary a jednorázové odměny	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9. Zaškrtněte, které benefity jsou pro Vás nejdůležitější.*

Vyberte maximálně pět možností.

Příspěvek na stravování

Příspěvek na penzijní připojištění

Příspěvek na soukromé životní pojištění

Dovolená nad rámec zákona (sick days)

Služební vozidlo pro soukromé účely

Služební telefon/notebook

13. plat

Příspěvek na volnočasové aktivity (kultura, sport, rekreace)

Flexibilní pracovní doba

Preventivní zdravotní prohlídky

Vzdělávací kurzy a odborná školení

Doprava do a ze zaměstnání

Poskytnutí pracovních oděvů

Poskytnutí pitného režimu

Odběr zboží/služeb za snížené ceny

Zaměstnanecké půjčky

Možnost home office

Věcné dary a jednorázové odměny

Jiné...



10. Které benefity byste uvítali?*

Vyberte maximálně pět možností.

Příspěvek na penzijní připojištění

Příspěvek na soukromé životní pojištění

Dovolená nad rámec zákona (sick days)

Služební vozidlo pro soukromé účely

Služební telefon/notebook

13. plat

Příspěvek na volnočasové aktivity (kultura, sport, rekreace)

Flexibilní pracovní doba

Preventivní zdravotní prohlídky

Vzdělávací kurzy a odborná školení

Doprava do a ze zaměstnání

Poskytnutí pracovních oděvů

Poskytnutí pitného režimu

Odběr zboží/služeb za snížené ceny

Zaměstnanecké půjčky

Možnost home office

Věcné dary a jednorázové odměny

Jiné...



11. Které benefity naopak považujete za zbytečné?*

Vyberte maximálně pět možností.

Příspěvek na stravování

Příspěvek na penzijní připojištění

Příspěvek na soukromé životní pojištění

Dovolená nad rámec zákona (sick days)

Služební vozidlo pro soukromé účely

Služební telefon/notebook

13. plat

Příspěvek na volnočasové aktivity (kultura, sport, rekreace)

Flexibilní pracovní doba

Preventivní zdravotní prohlídky

Vzdělávací kurzy a odborná školení

Doprava do a ze zaměstnání

Poskytnutí pracovních oděvů

Poskytnutí pitného režimu

Odběr zboží/služeb za snížené ceny

Zaměstnanecké půjčky

Možnost home office

Věcné dary a jednorázové odměny

Jiné...



12. Souhlasíte s tím, aby množství benefitů rostlo s délkou pracovního poměru?*

Vyberte jednu odpověď.

Rozhodně ano

Spíše ano

Rozhodně ne

Spíše ne

13. Souhlasíte s tím, aby množství benefitů rostlo s pracovním výkonem?*

Vyberte jednu odpověď.

Rozhodně ano

Spíše ano

Rozhodně ne

Spíše ne

14. Co Vás nejvíce motivuje k lepšímu pracovnímu výkonu?*

Vyberte jednu odpověď.

Finanční ohodnocení

Zaměstnanecké benefity

Morální hodnocení (pochvala, podpora,...)

15. Byl/a jste v poslední době pochválen/a Vaším nadřízeným?*

Vyberte jednu odpověď.

Ano, byl/a

Ne, nebyl/a

16. Jestliže máte nějaké návrhy na změny v současném systému výhod, popište je prosím:

Napište jedno nebo více slov...

PŘÍLOHA Č. 2: NÁVRH VNITŘNÍHO PŘEDPISU MOTIVAČNÍHO SYSTÉMU SPOLEČNOSTI IMPROMAT-COMPUTER, S. R. O. PRO ROK 2020

Název účetní jednotky: IMPROMAT-COMPUTER, s. r. o.

Datum vydání: 14. 5. 2020

Platnost od: 1. 6. 2020

Zpracovala: Aneta Fiodorová

Schválil:

CÍL, VLASTNÍK A URČENÍ:

CÍL	Vnitřní předpis se vydává pro stanovení podmínek poskytování zaměstnaneckých benefitů. Plnění a výhody jsou poskytovány buď plošně všem zaměstnancům, nebo výběrově určitým skupinám.
VLASTNÍK	Jednatel společnosti, výkonný ředitel.
URČENO	Zaměstnanci společnosti.

1. ÚVODNÍ USTANOVENÍ

Vnitřním předpisem se stanovují základní podmínky pro poskytování zaměstnaneckých benefitů ve společnosti IMPROMAT-COMPUTER, s. r. o. Při tvorbě tohoto předpisu se vycházelo z příslušných ustanovení zákona o daních z příjmů, zákona o pojistném na sociální zabezpečení a veřejné zdravotní pojištění a zákoníku práce.

Plnění jsou poskytována zejména jako daňově uznatelné náklady, pokud zvýhodnění nespadá mezi daňově uznatelné náklady, vedení společnosti může povolit poskytnutí benefitů ze zisku po zdanění.

Motivační předpis má k dispozici každý zaměstnanec v elektronické podobě. V případě jeho změn musí vedení společnosti seznámit všechny zaměstnance s aktuální verzí předpisu. Dokument je závazný pro společnost IMPROMAT-COMPUTER, s. r. o.

2. ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY

Společnost IMPROMAT-COMPUTER, s. r. o. nabízí svým zaměstnancům následující benefity.

2.1. Dovolená 20 + 5 dní navíc

Zaměstnancům náleží dle příslušných ustanovení zákoníku práce dovolená v rozsahu 20 pracovních dnů za kalendářní rok. Nad tento zákonný rámec má zaměstnanec nárok na dodatečnou dovolenou v rozsahu 5 pracovních dnů za kalendářní rok.

Žádost o dovolenou musí být předložena vždy předem a musí být schválena přímým nadřízeným zaměstnance, případně příslušných odborným ředitelem nebo výkonným ředitelem. Dovolená se uděluje vždy v minimální délce ½ den.

2.2. Příspěvek na stravování

Ve společnosti je stravování zaměstnanců zabezpečováno v restauračních zařízeních na poukázky. Nárok na příspěvek na 1 hlavní jídlo má zaměstnanec za každý odpracovaný den nebo svátek. Za dobu nemoci, dovolené apod. nárok nevzniká. Příspěvek též nenáleží zaměstnanci vyslanému na pracovní cestu, kterému bylo poskytnuto na příslušný den stravné.

Zaměstnavatel hradí zaměstnancům ze svých nákladů maximálně 55 % z ceny jednoho hlavního jídla a současně maximálně do výše 70 % stravného při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů. Poukázky jsou v nominální hodnotě 120 Kč, kdy 70 Kč hradí zaměstnavatel a 50 Kč hradí zaměstnanec.

2.3. Příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění

Penzijně připojištěn zaměstnavatelem může být zaměstnanec, který ve společnosti pracuje déle než dva roky. Zaměstnavatel na penzijní připojištění přispívá měsíčně částkou 1 000 Kč. Nárok na příspěvek vzniká jedině v případě, pokud zaměstnanec odpracuje celý měsíc, není ve výpovědi nebo nečerpá mateřskou či rodičovskou dovolenou. Zaměstnanec se musí na penzijním připojištění podílet minimální částkou 100 Kč měsíčně, která mu na základě žádosti může být strhávána ze mzdy.

Na příspěvek na životní pojištění má nárok každý zaměstnanec, který u společnosti odpracuje dobu delší než pět let, jestliže není ve výpovědi a nečerpá mateřskou či rodičovskou dovolenou. Zaměstnavatel na životní pojištění přispívá ročně částkou 8 000 Kč, v případě, že má zaměstnanec zájem o měsíční příspěvky, jedná se o 666 Kč za měsíc. V případě, že zaměstnanec nemá sjednáno životní pojištění, může mu být o celou výši životního pojištění příspěvek navýšen na jeho penzijní pojištění.

2.4. Vzdělávání a odborný rozvoj zaměstnanců

Zaměstnavatel nabízí vedoucím zaměstnancům v oblasti vzdělávání odborná školení a kurzy související s předmětem činnosti. Dále je všem zaměstnancům umožněna výuka anglického jazyka, kterou hradí zaměstnavatel. Výuka se koná v pracovní době přímo ve společnosti v předem dohodnutý čas.

2.5. Odběr zboží za zvýhodněné ceny

Zaměstnavatel poskytuje za snížené ceny možnost odběru zboží, které je již vyřazeno nebo se blíží lhůtě upotřebitelnosti. Výše slevy je stanovena na základě kalkulace nákladů. Na vybrané zboží bude zaměstnanci vystavena faktura.

2.6. Služební vozidlo a jiné hmotné benefity

Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům služební vozidla, a to především k firemním účelům, přičemž na základě povolení žádosti může zaměstnanec automobil využít i k soukromým účelům. Na služební automobily mají nárok zaměstnanci, kteří si o ně zažádají, přednost se dává zaměstnancům vedoucích pozic a těm, jejichž činnost služební vozidlo vyžaduje.

Zaměstnavatel nabízí všem zaměstnancům služební telefony a notebooky i k soukromým účelům. Zaměstnancům i jejich rodinným příslušníkům může být poskytnut firemní tarif mobilního operátora O2 za zvýhodněné ceny, které má zaměstnanec k dispozici v elektronické podobě v tabulce tarifů. Náklady za služby operátora hradí zaměstnancům v celé výši zaměstnavatel.

2.7. Flexibilní pracovní doba a možnost home office

Zaměstnanec může využít flexibilní pracovní doby, avšak v době mezi 9. a 16. hodinou musí být přítomen na svém pracovišti. Zaměstnavatel na žádost zaměstnance může povolit občasnou práci z domova, při které musí být zaměstnanec dostupný na telefonu či na e-mailu. Zaměstnanec nemá při práci z domova nárok na mzdu za práci přesčas.

2.8. 13. plat

Na základě dobrých ekonomických výsledků má zaměstnanec, který odpracoval celý rok, nárok na 13. plat. 13. plat je vypočítáván z celkového hospodaření společnosti a je rozdělen na dvě části, které jsou vypláceny v polovině a na konci období.

2.9. Zaměstnanecké půjčky

Zaměstnavatel může zaměstnanci poskytnout na základě žádosti půjčku. Roční úhrn půjček nesmí překročit 100 000 Kč. Půjčky slouží pouze k bytovým účelům a musí být navraceny nejpozději do 3 let. Na základě smlouvy jsou půjčky poskytovány všem zaměstnancům bezúročně. Zaměstnanec může půjčku splácet měsíčně sám, nebo mu je půjčka strhávána ze mzdy.